

Inégalités Hommes/Femmes

Subies tout au long de la vie professionnelle, elles ont des incidences fortes sur le montant des pensions. Les « avantages familiaux et conjugaux » sont donc aujourd'hui encore des mécanismes indispensables de compensation de ces inégalités.

Les travaux du COR ont mis en évidence la contribution majeure de ces dispositifs à la réduction des écarts de pensions entre les hommes et les femmes. A financement constant, c'est la seule solution empêchant une régression pour les mères qui dans le régime général perçoivent des salaires inférieurs de 20% et des pensions inférieures de 40% à celles des hommes. Ainsi les majorations de durée d'assurance (MDA) représentent environ 20 % de la pension des femmes qui en ont bénéficié (90 % des femmes). En intégrant les droits dérivés, notamment la réversion, leurs pensions restent encore inférieures de 38% à celles des hommes. Ces inégalités qui reflètent celles du marché du travail, ont été accrues par les réformes de 1993 et 2003, qui pénalisent les carrières courtes, le temps partiel, les contrats précaires, majoritairement le fait des carrières des femmes. Les femmes seules au moment de la retraite sont les plus concernées par le risque de paupérisation. De fait, les femmes partent en retraite plus tardivement que les hommes.

Dans la Fonction publique, la loi de 2003 a particulièrement pénalisé les mères :

- pour les enfants nés à partir de 2004, elle a remplacé la bonification d'un an par la validation gratuite de l'interruption ou de la suspension de l'activité jusqu'aux 3 ans de l'enfant, et pour les femmes qui n'interrompent pas leur carrière par l'attribution de seulement 6 mois pour limiter la décote, ce qui les pénalise spécialement.
- elle a introduit des conditions restrictives pour les autres, faisant perdre à de nombreuses femmes leur droit à bonifications. Aujourd'hui, la bonification mise sous condition d'interruption d'activité de 2 mois pour les enfants nés avant 2004, est contestée à Bruxelles, au nom de l'égalité, mais Eric Woerth s'est engagé à défendre le dis-

positif, face à l'indignation des organisations syndicales ...

Dans le régime général, les mères s'étaient vu contester l'attribution de 8 trimestres. Suite aux mobilisations, les 8 trimestres sont maintenus, mais pour les enfants nés à partir de 2010, si la première année de la majoration de durée d'assurance (MDA) reste réservée aux mères au titre de l'incidence de la maternité sur leur carrière, un choix d'attribution est créé pour la 2ème année. La FSU a souligné le caractère hasardeux d'une décision prise dans un délai de quatre ans suivant la naissance, donc très longtemps avant le départ à la retraite, et irréversible.

En matière de réversion, le COR prône la prudence mais ouvre cependant différentes pistes de réforme, tout en admettant que les inégalités vont perdurer, malgré la montée de l'activité féminine.

La majoration de 10 % de la pension pour les parents de 3 enfants et plus, est régulièrement contestée. Pour la FSU, la proposition de forfaitisation émise par le Cor ou la Cour des Comptes, serait de fait une mesure visant à en diminuer le montant, toujours sous couvert d'équité !

Le départ anticipé pour les mères fonctionnaires de 3 enfants est fragilisé par les réformes successives. La FSU met en garde le ministère de la fonction publique contre toute modification des conditions de départ anticipé pour parents de 3 enfants, qui précipiterait les départs en retraite des personnes concernées, en contradiction avec les objectifs affichés de prolongation d'activité.

La FSU propose...

La FSU exige pour les femmes le rétablissement des bonifications pour chaque enfant sans aucune condition et des nouveaux droits pour les agents ayant élevé seuls leurs enfants. Elle demande pour compenser les interruptions de carrière la prise en compte des congés parentaux et des temps partiels pris pour l'éducation des enfants avant 2004.

Elle combattra toute régression des droits actuels de la réversion et exige que ses dispositions s'appliquent aux personnes pacées.

Des régimes différents

Avant réformes : 84 % dans le privé, 77 % pour le public.

A la création du « régime général » de la sécurité sociale en 1946, préexistaient des régimes de retraite professionnels. Le code des pensions pour les fonctionnaires remonte par exemple à 1853. Parce qu'ils apportaient des garanties plus importantes, ces régimes se sont maintenus, tandis que le régime général se voyait complété par des régimes complémentaires, gérés par les organisations syndicales et patronales, devenus obligatoires en 1973. L'IRCANTEC¹ concerne ainsi les agents non titulaires de la Fonction publique.

Avant les réformes Balladur et Fillon, ces régimes aux règles fort différentes assuraient des droits comparables.

Ainsi, pour la génération 1930, le taux de remplacement moyen pour une carrière complète, c'est-à-dire le rapport entre la pension nette et le dernier salaire net, variait selon le revenu pour les salariés du secteur privé de 100% à 59% (moyenne 84%) et pour ceux du public de 80% à 69% (moyenne 77%)². Le salaire de référence du régime général était calculé sur les 10 meilleures années, celui de la Fonction Publique étant le traitement sans indemnités des six derniers mois. Les réformes en œuvre vont considérablement dégrader la situation. Ainsi, selon une estimation de l'IRES³ et de la CGT, un salarié du régime général né en 1985 et cessant son activité à 60 ans aurait un taux de remplacement de 47 % (35 % pour un cadre) et un fonctionnaire de 54 %. Référence : 25 meilleures années dans le premier cas, et six derniers mois dans le second.

Au nom de « l'équité », Fillon pointe les six derniers mois dans la FP, comme si un seul paramètre pouvait décrire l'ensemble. Que cachent ces propos ? Une diminution probable du taux maximum de la pension acquise par la durée des services dans la Fonction publique, au profit du développement de la retraite additionnelle, le premier fonds de pension public par capitalisation en France ? Dans tous les cas, la volonté de tirer vers le bas les pensions de tous est certaine.

Aucune de ces approches ne correspond aux choix de la FSU, qui défend des objectifs communs pour tous : ceux d'une retraite à 60 ans avec un taux de remplacement de 75 % du dernier traitement pour 37 annuités et demi.

Le code des pensions : des spécificités liées au statut de la Fonction publique.

Le choix politique de placer les fonctionnaires à l'abri de l'arbitraire, des pressions, de la corruption s'est traduit par la garantie de la carrière et par celle de la « continuation du traitement » à la radiation des cadres. Les pensions sont inscrites au budget de l'Etat. Pour les fonctionnaires des versants territoriaux et hospitaliers de la Fonction publique, qui relèvent de la CNRACL⁴, les règles sont identiques à celles du code des pensions.

S'attaquant au statut et à ses règles collectives, le gouvernement remet en cause le pouvoir d'achat des traitements au profit d'une rémunération indemnitaire individualisée et les droits à pension. Il conteste le calcul de la pension en référence aux 6 derniers mois.

Pourtant, l'amélioration des traitements au cours de la carrière compense pour les fonctionnaires leur faiblesse en début de carrière. Calculer la pension sur le dernier traitement, c'est aussi rémunérer la fidélité d'un agent au service de l'intérêt général. Mais cette valeur n'est plus en vogue au sein du gouvernement.

¹ Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques

² DRESS, échantillon inter-régimes.

³ Institut de recherche économique et sociale

⁴ Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales

La FSU propose...

La FSU défend des objectifs communs pour tous : ceux d'une retraite à 60 ans avec un taux de remplacement de 75 % du dernier traitement pour 37 annuités et demi.

Travailler plus longtemps ?

C'est inégalitaire :

⇒ par rapport au travail : au nom de quoi les personnes qui ont eu une carrière difficile ou exercent dans des conditions pénibles et qui ne sont pas en capacité de poursuivre leur activité professionnelle devraient-elles avoir une retraite plus faible ? La société ne leur doit-elle rien ?

⇒ par rapport à l'emploi : les six

salariés sur 10 qui ne sont plus en emploi à 60 ans, que font-ils ? (ils n'ont pas demandé à être chassés de leur entreprise) ? Les jeunes qui cherchent désespérément des emplois, en pleine montée du chômage, qu'est ce qu'ils font ?

⇒ parce que ceux qui ont un patrimoine ont le choix et que les autres doivent continuer.

Le travailler plus longtemps est le faux nez de la baisse des pensions : n'osant assumer la paupérisation des retraités, le gouvernement prétend la masquer ou en reporter la responsabilité sur ceux qui travaillent.

Travailler plus longtemps ?

Mais en réalité l'emploi est concentré sur une seule génération, celle des 30-50 ans ! Si on validait les années d'études et si on s'attaquait aux galères dont sont victimes les jeunes face à l'emploi ? Si on agissait pour que le travail soit vivable pour tous et que les fins de carrière jusqu'à 60 ans soient aménagées ?

Le temps passé au travail dans une vie baisse depuis plus d'un siècle, pourquoi bosser indéfiniment si on aspire à une autre vie ? Il est légitime

et heureux que le progrès humain dégage un temps pour vivre autrement.

On nous propose de compenser la baisse des retraites par le cumul emploi-retraite. Certes, la séparation nette entre vie active et retraite a perdu une partie de son sens, mais si on réfléchit à une autre distribution du travail et de l'activité entre les âges, c'est dans la perspective de l'émancipation humaine, pas comme une punition et un asservissement.

Les âges de la retraite

Age de cessation d'activité et âge de liquidation de la retraite.

Dans le secteur public on passe le plus souvent directement de l'emploi à la retraite, dans le privé, beaucoup sont déjà au chômage, en préretraite, en invalidité ou en inactivité avant de liquider leurs retraites. Six salariés du privé sur dix ne sont déjà plus en emploi à 60 ans.

Dans le public, certaines catégories dites actives peuvent prendre leur retraite dès 55 ans, et les mères de trois enfants ont droit à une retraite anticipée.

Au total, si les salariés du public et du privé cessent en moyenne leur activité à peu près au même âge (entre 58 et 59 ans), ils ne prennent pas leur retraite au même âge : 61,5 ans dans le privé, 58 ans dans le public.

Au plan européen, la même confusion règne : il y a beaucoup d'effets d'annonce sur des reports de l'âge légal (67 ans en Allemagne en 2029), mais les âges effectifs de cessation d'activité sont toujours compris entre 59 et 63 ans.

Age d'ouverture des droits : 60 ans (sauf cas des services actifs de la FP) : c'est la **première borne d'âge** à partir de laquelle on peut prendre sa retraite.

Limite d'âge et/ou âge annulant la décote : 65 ans (ou 60 ans si services actifs) c'est la **seconde borne d'âge**.

Dans la Fonction Publique, c'est l'âge limite. Dans le privé et le public, c'est l'âge qui annule la décote.

Différence entre un allongement de la durée de cotisation et le report des bornes d'âge.

A âge de départ identique, l'allongement réduit le niveau de la pension, mais on peut partir dès 60 ans. Si l'âge d'ouverture est reporté à 62 ans, on ne peut plus partir avant.

Si l'âge qui annule la décote est reporté à 67 ans, l'effet de la décote est amplifié.

Le report des bornes d'âge est donc une aggravation importante de l'attaque contre les retraites.

Évidemment les deux mesures peuvent être cumulées.

La FSU propose...

Exigeons le retour à une CPA attractive, plus accessible (les conditions ont été durcies en 2003 : 33 ans d'ancienneté, 57 ans) et mieux rémunérée (actuellement à peine mieux qu'un temps partiel).

Autour d'un âge de départ de référence à 60 ans :

- Aménagement des fins de carrière.
- Maintien des services actifs.
- nouvelles possibilités de départ anticipé sous conditions d'âge, de santé, de pénibilité.

Les comptes notionnels.

Régimes par points, comptes notionnels...

Les mirages d'une retraite à la « carte ».

Des choix politiques.

Certains pensaient avoir trouvé la solution miracle : il suffisait de changer de système pour résoudre les problèmes de financement. Esquivant le débat démocratique, ils voyaient dans la technique des régimes en points ou en comptes notionnels, la réforme « big bang » permettant l'ajustement automatique des prestations.

Pouvait-on rêver mieux qu'un système qui se refusant à aborder la question d'un financement collectif et solidaire, conduirait à une baisse généralisée du niveau des pensions en permettant de se dégager de toute responsabilité politique ?

A la demande du Parlement, le COR a ainsi étudié les possibilités techniques d'une réforme en profondeur de tous les régimes de base, faisant évoluer ceux-ci vers un régime en points ou en comptes notionnels.

Si, techniquement, tout est envisageable, le COR rappelle que les choix relatifs à l'architecture du système et aux objectifs que l'on souhaite atteindre sont d'abord des choix politiques. Sans surprise le COR conclut également qu'aucune technique ne règle à elle seule les problèmes de financement.

Quelles que soient l'architecture du système ou la technique, il convient d'abord d'observer que les dernières réformes en Europe en accentuant le caractère contributif des systèmes de retraite, ont conduit à affaiblir le niveau des pensions publiques et à accroître les inégalités. Pour répondre à cette baisse du niveau des pensions, les salariés sont incités à épargner davantage... sans qu'on s'interroge plus avant sur les avantages fiscaux qui accompagnent cette incitation et qui représentent une charge supplémentaire pour la collectivité.

Gommer tout repère collectif.

Pour la FSU, le passage à un régime par points ou en comptes notionnels aurait pour

principale conséquence d'individualiser les droits, rendant le système dans son ensemble plus contributif en mimant un mécanisme proche de la capitalisation. Ces deux régimes font disparaître les références collectives à un âge de départ ou à une durée de cotisation. Notre système de retraite serait ainsi dégagé de toute obligation en matière de taux de remplacement et de niveau de vie des retraités, chaque individu étant renvoyé à sa responsabilité individuelle pour construire sa retraite. Or tout le monde sait que la question du choix est fictive. Les choix individuels sont contraints par des situations inégales d'emploi, de pénibilité du travail et de revenus, ce qui conduit à accroître les inégalités de retraites.

A l'inverse, les régimes en annuités tels que nous les connaissons, avec leurs imperfections, ont au moins une qualité. Avec des modalités propres prenant en compte la diversité des carrières, ils ont un objectif commun, parfaitement lisible : assurer un revenu de remplacement à la cessation d'activité.

Ce qui fait de la retraite à la fois un élément du contrat salarial, un élément du pacte social entre les générations et au sein d'une même génération en opérant des redistributions tenant compte des inégalités et des aléas de la carrière.

Pour ces différentes raisons, la FSU lors de son dernier congrès, a fait le choix de s'opposer à une réforme systémique qui instaurerait une plus grande « insécurité sociale » pour les salariés. Ce type de réforme remettrait en cause de fait le droit à la retraite pour tous, à un âge donné, en renvoyant chacun à sa situation individuelle. Elle ferait reposer aux salariés seuls la responsabilité de devoir travailler plus longtemps pour compenser la réduction des droits à pension.

En complément, voir les fiches sur le mécanisme d'un système par points sur le site de la FSU.