

Hors de question !

■ Au cœur de l'été, la question des "avantages" qu'auraient les mères pour leur retraite relevant du régime général, revient à l'ordre du jour ■ Sous le prétexte d'un arrêt de la Cour de Cassation, associé à une interprétation d'un avis de la Halde, le gouvernement envisage de revoir les conditions de départ en retraite des mères, dans un contexte d'économie drastique... ■ Autant dire que le risque est grand de voir disparaître une disposition qui ne couvrait même pas les "désavantages" liés à la situation des mères dans leur carrière professionnelle.

La Majoration de Durée d'Assurance

La majoration de durée d'assurance (MDA) a déjà, au fur et à mesure des réformes sur les retraites, largement été réduite. Sans compter le fait que les nouvelles règles de calcul des pensions, depuis 1993 dans le privé, pénalisent les carrières courtes ou entrecoupées, caractéristiques des trajectoires professionnelles des femmes: calcul sur la base des 25 meilleures années au lieu de 10, mise en place des décotes, etc.

Pour le secteur privé, la MDA est de 2 ans, accordée "d'office" aux mères dès lors qu'elles ont un enfant.

Ces "bonus" de trimestre sont ajoutés à la durée d'assurance du régime général au moment de l'examen des droits à la retraite. Un à 8 trimestres supplémentaires par enfant est ainsi validé.

Dans la fonction publique, ce bénéfice d'un an par enfant est subordonné depuis 2003, à une interruption d'activité d'une durée continue au moins égale à deux mois dans le cadre d'un congé pour maternité, d'un congé pour adoption, d'un congé parental, ou d'un congé de présence parentale.

"Avantages, avantages...", mais quels avantages ?

La situation des femmes mères de famille au travail reste encore marquée par des inégalités. Ce sont ces inégalités liées à la maternité notamment (congés de maternité, absences pour enfants malades...) qui expliquent la mise en place de mesures comme la MDA qui reconnaissent les responsabilités familiales que les femmes assument (éducation des enfants, prise en charge des parents...). Ces responsabilités les empêchent, très souvent, d'obtenir les annuités de cotisation nécessaires pour la retraite et sont des obstacles à leur carrière professionnelle et à de

meilleurs salaires, et expliquent les niveaux de pensions plus faibles.

Les derniers chiffres connus sur ces inégalités, donnés dans un rapport commandé par le gouvernement et remis en juillet 2009 (le rapport Gresy), montrent leur persistance :

- Le temps partiel : 31 % des femmes en 2007 (6 % des hommes), avec un salaire en moyenne de 926 euros par mois.
- Les deux tiers des salariés à bas salaire sont des femmes ; les femmes sont près de deux fois plus souvent au SMIC que les hommes (près de 20 % des femmes contre 11 % des hommes).
- Des écarts de rémunération qui se maintiennent :
 - En 2006, dans les entreprises de 10 salarié-e-s et plus, la rémunération brute totale moyenne des femmes est inférieure de 27 % à celle des hommes.
 - L'écart est de 16 % quand on se réfère au salaire horaire brut total.
 - Parmi les plus diplômées et les salariées les plus âgées, l'écart est plus élevé (32 % entre hommes et femmes titulaires d'un deuxième ou troisième cycle).
- Un taux d'activité des femmes qui décroche avec l'arrivée des enfants : 73 % pour un enfant de moins de 12 ans, 64 % pour deux enfants et 40 % pour trois et plus.
- Des retraites toujours inégales malgré une réduction des écarts au fil des générations : en 2004 la pension de droits propres est égale à 42 % de celle des hommes pour les femmes de 85 ans et plus et à 50 % pour les 65-69 ans.



Union
Solidaires



Enfin, en 2004, non seulement 44 % des femmes retraitées ont validé une carrière complète contre 86 % pour les hommes, mais elles prennent en moyenne leur retraite deux ans plus tard que les hommes... et ce, malgré les trimestres accordés actuellement pour les mères.

Combattre les inégalités

La législation européenne exige une égalité de traitement entre les hommes et les femmes pour une situation égale. Or, la situation n'est pas égale et nécessite (et c'est permis par la législation européenne) des mesures différenciées, et de rattrapage. Ce qui est le cas aujourd'hui, au vu des données qui confirment les inégalités entre les sexes. Les mécanismes visant à pallier l'insuffisance des retraites des femmes, dits "droits familiaux" doivent être provisoirement revus et renforcés, et non remis en cause comme le gouvernement actuel l'envisage.

■ L'octroi de droits sans supplément de cotisation pour l'assuré-e, en vue de compenser les périodes passées à élever des enfants ou à accomplir des tâches hors marché du travail jugées socialement utiles, vise plutôt à

compenser les interruptions d'activité que les moindres progressions de carrière. Ils peuvent concerner aussi bien les hommes que les femmes qui interrompent leur activité. Pour la compensation de l'impact que les enfants peuvent avoir sur la trajectoire professionnelle, les dispositifs doivent s'adapter aux différentes formes que peut prendre cet impact, telles que le passage à temps partiel ou une moindre progression salariale.

■ Augmenter le taux d'activité des femmes implique de développer un service public de garde d'enfants, de soins aux personnes âgées, et des services de proximité. Favoriser l'activité des femmes, leur permettre une carrière continue et à temps plein, et réaliser l'égalité professionnelle : cet objectif permet immédiatement une amélioration du financement des retraites en augmentant le ratio actifs/inactifs. Parallèlement, des mesures peuvent être prises pour pénaliser les employeurs qui imposent le temps partiel : une majoration du taux de cotisation patronale de retraite sur le temps partiel pour atteindre la cotisation du temps plein éviterait les pensions de retraite "partielles".

Au vu de cette situation, s'il convient de réfléchir à intégrer le fait que des pères s'arrêtent de travailler pour élever leurs enfants et subissent alors des interruptions de carrière pénalisantes pour leur retraite, cette réflexion ne peut s'entendre qu'en considérant la situation inégalitaire des femmes au travail, qui pèse déjà fortement sur leur niveau de retraite.

Pour l'Union syndicale Solidaires et Sud CE, toucher à des acquis qui ne couvrent même pas les interruptions de carrière liées à la maternité n'est pas acceptable. Si la prise en compte des absences des pères peut être justifiée (congé de paternité, congé parental), comme la Halde le suggère effectivement, elle ne doit pas remettre en cause des avantages qui ne compensent aujourd'hui en rien, pour les mères, les inégalités relatives au fait d'élever des enfants !

Dans ce cadre, Solidaires ne partage pas les propositions qui visent à abaisser encore plus le niveau de retraite des mères. De même, renvoyer à la "négociation" dans le couple de qui bénéficie ou pas de ces trimestres n'est pas la solution. Les situations familiales ne peuvent être "généralisées" (que fait-on lorsqu'il y a séparation, et lorsque celle-ci ne se passe pas forcément bien ?) et surtout, il existe encore des inégalités au sein de certains couples comme les violences qui, de fait, pèsent sur l'autonomie des femmes, et donc des "choix" qui n'en sont pas...

L'Exécutif national

*J. Bonnard – M. Brugnooge – D. Gilot – J.L. Kerenflec'h –
J.F. Largillière – B. Meyer – J.L. Pavlic – C. Perrin – S. Rodier – P. Saurin
Paris, le 25 septembre 2009 N° 24-2009*

Source Solidaires

SUD Caisses d'Épargne – 35, Boulevard de Sébastopol 75001 PARIS
Tél. : 01 42 33 41 62 – www.sudce.com Contact : sud.caisse-epargne@orange

Union
syndicale
Solidaires

