

COMMUNIQUE DE PRESSE  
18 juin 2010

**RETRAITES DES FEMMES.  
Une réforme alibi pour éviter une loi sur l'égalité professionnelle ?**

Les femmes sont une fois de plus les grandes oubliées du projet de réforme des retraites qui vient d'être présenté par le gouvernement. Les inégalités existantes risquent d'être encore aggravées.

Le Laboratoire de l'Égalité avait saisi officiellement le Ministre, avait rappelé les inégalités actuelles et appelé de ses vœux une réforme juste, en profondeur, progressiste et portant un vrai projet de société. Aucune des propositions que nous avons avancées n'a été prise en compte, pas même la simple demande que l'impact des mesures annoncées sur la retraite des femmes soit évalué.

**Des inégalités dans les retraites qu'aucune étude d'impact de la réforme ne prend en compte**

La situation très inégalitaire entre hommes et femmes au moment de la retraite est connue. La retraite moyenne des femmes s'élève à 825€ contre 1425€ pour les hommes : 600€ d'écart. En 2004, les pensions de droit propre des femmes représentaient seulement 48% des pensions des hommes. 44% des femmes retraitées avaient validé une carrière complète contre 86% des hommes retraités. Et si les durées d'assurance des hommes et des femmes tendent à se rapprocher, les niveaux de pension resteront différents : 30% pour la génération née entre 1965 et 1974 selon les projections. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à subir la décote. Elles doivent travailler plus longtemps avant de liquider leurs droits. Ce sont elles aussi qui connaissent l'écart le plus long entre âge de cessation d'activité et âge de liquidation des droits à la retraite. Le recul de l'âge légal et, par conséquent, de l'âge auquel s'obtient automatiquement le taux plein va frapper les femmes de plein fouet. Sans mesures permettant aux seniors de rester en emploi, gageons que le nombre de femmes pauvres augmentera, alors qu'elles forment déjà les gros bataillons des allocataires du minimum vieillesse et du minimum contributif.

Les réformes précédentes, notamment l'allongement de durée de cotisation et le passage des 10 aux 25 meilleurs années pour le calcul des montants de retraite des salarié-es du secteur privé avaient déjà dégradé la situation des femmes. La réforme proposée risque de considérablement aggraver la situation. Pourtant aucune analyse par genre n'a été effectuée. Aurait-on peur d'un diagnostic objectif ? Le laboratoire de l'Égalité demande à nouveau que cette étude soit fournie par le gouvernement.

## **La vie professionnelle des femmes réduite à leur congé maternité**

Les inégalités subies par les femmes dans leur retraite reflètent, voire amplifient, les multiples inégalités rencontrées tout au long de leur carrière.

Le taux d'activité des femmes reste toujours plus faible que celui des hommes même s'il augmente chaque année. Elles sont plus frappées par le chômage et trop souvent cantonnées dans des travaux peu valorisants et très mal rémunérés. Les interruptions d'activité liées aux enfants et à la prise en charge des personnes âgées concernent avant tout les femmes, souvent de façon subie. Les emplois à temps partiel sont très majoritairement occupés par des femmes. L'écart de salaire entre hommes et femmes reste figé à 25% en moyenne et est bien supérieur dans certaines branches professionnelles. Par ailleurs, la répartition inégale des tâches domestiques au sein du couple est l'un des principaux facteurs d'écart entre les carrières des femmes et celles des hommes. Toutes les projections montrent que les inégalités liées au taux d'activité, au temps partiel et aux salaires ne se réduisent que très peu et risquent de perdurer.

Alors comment comprendre que la réforme se limite à la seule prise en compte des indemnités journalières liées au congé maternité dans le calcul des droits à retraite ?

## **Un tout petit arbre qui cache la grande forêt des inégalités professionnelles des femmes**

Enfin, et c'est le plus inquiétant, on mêle à la réforme des retraites une mesure qui aurait dû faire partie de la réforme de l'égalité professionnelle que l'on nous promet depuis des mois.

La loi du 26 mars 2006 prévoit la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Elle prévoit également une sanction pour les entreprises qui n'auront pas négocié "sérieusement et loyalement" des mesures pour supprimer ces écarts. Le législateur n'a pas (encore) adopté le texte nécessaire pour la mise en oeuvre de cette sanction à partir du 1er janvier 2011. Or, le gouvernement semble vouloir intégrer celle-ci dans le projet de loi sur les retraites, mais en procédant à un double escamotage ! D'abord, c'est sur le défaut de production du rapport de situation comparée que porterait la sanction et non sur le non engagement dans la négociation elle-même, comme l'exige la loi. Quel recul ! Le rapport GRESY était pourtant clair : simplifier le code du travail, faire reposer la négociation sur des leviers d'action avec des objectifs chiffrés de progression et, in fine, imposer une sanction s'il y a défaut de négociation et non respect des engagements.

Ensuite, on peut penser que l'intégration de cette sanction dans la loi retraite permettrait au gouvernement de s'exonérer d'une loi sur l'égalité professionnelle qui avait pourtant été promise et qui aurait dû comporter, outre la mise en oeuvre des sanctions en cas d'absence de négociation, des mesures visant à lutter contre le temps partiel subi, à rénover la négociation collective de l'égalité professionnelle et à améliorer la place des femmes dans les postes de décision.

## C'est pourquoi le Laboratoire de l'Égalité réitère ses demandes.

Le gouvernement doit se montrer plus ambitieux et aménager la réforme pour permettre de changer fondamentalement la donne, en passant d'un système de compensation à un système qui gomme les inégalités dans les carrières : réduire les écarts de salaires, c'est augmenter les recettes des caisses de retraite !

- **Avant tout, produire une analyse genrée de l'impact de la réforme des retraites**
- **Corriger les inégalités actuelles et améliorer les retraites des femmes**, c'est-à-dire augmenter les minima ; mieux prendre en compte les conséquences de la prise en charge des enfants et des personnes âgées dépendantes sur les trajectoires professionnelles, et ce pour toutes les femmes (meilleure validation des périodes de temps partiel ou d'interruption, mais aussi prise en compte des freins au déroulement de la carrière y compris quand les mères ne se sont jamais arrêtées de travailler) ; tenir compte des évolutions des modes de vie en étendant le principe de la réversion à d'autres formes de conjugalité que le mariage et en étudiant de nouveaux dispositifs tels le partage des droits à retraite entre conjoints.
- **Engager la loi sur l'égalité professionnelle** dans laquelle le gouvernement et les partenaires sociaux devront travailler à mettre en place des outils - systématiquement évalués - pour lutter contre les inégalités dans les carrières professionnelles.
- **Réduire les causes structurelles des écarts salariaux entre hommes et femmes** en mettant en œuvre un plan de résorption des besoins en modes d'accueil des jeunes enfants (au bas mot 500 000 places), en réformant le congé parental, en luttant contre le temps partiel subi et contre les discriminations.

Nous demandons donc que le gouvernement place au cœur de la réforme la résolution des inégalités entre femmes et hommes à l'âge de la retraite. Nous ne pouvons pas envisager que les femmes pâtissent de cette réforme et qu'on envisage sans état d'âme de pousser des cohortes de femmes vers une retraite marquée par la précarité.

Laboratoire de l'Égalité

Le Laboratoire de l'Égalité réunit des acteurs qui partagent une culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes (associations, réseaux de femmes, chercheur-es, syndicats, élu-es, entreprises, medias, blogosphère)

[contact@laboratoiredelegalite.org](mailto:contact@laboratoiredelegalite.org)

Contact Presse : Corinne Hirsch 06 77 99 79 86