

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X I I I <sup>e</sup> 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 Isabey Mijo, conseillère confédérale,  
en charge de l'activité retraites à la CGT, sur la  
réforme des retraites ..... 2
- Information relative à la Délégation ..... 9

Mardi

1er juin 2010

Séance de 14 heures 15

Compte rendu n° 21

SESSION ORDINAIRE DE 2009-2010

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



*La séance est ouverte à 14 heures 15*

**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 Mijo Isabey, conseillère confédérale en charge des retraites à la CGT, accompagnée de Mme Ghyslaine Richard, membre de la commission exécutive confédérale, sur la réforme des retraites.**

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** C'est parce qu'il est très peu question des femmes dans le dossier des retraites que notre Délégation a souhaité entendre le plus possible de partenaires sociaux à ce propos.

Ce week-end, M. François Chérèque a toutefois déclaré que si l'on repoussait à soixante-deux ans l'âge de la retraite, on passerait ensuite à soixante-sept ans pour bénéficier du taux plein et que les femmes en seraient les premières victimes. Pour sa part, Mme Karniewicz nous a expliqué que la réforme de 2010 n'aborde pas la question du niveau des pensions, et encore moins du niveau de celles servies aux femmes.

Nous souhaiterions donc connaître votre analyse sur ces points ainsi que sur les conséquences, pour les femmes, des premières propositions qui ont été formulées – en matière de temps partiel, d'âge de liquidation et de réversion.

N'avez-vous pas l'impression que l'on met davantage l'accent sur la pénibilité et sur les carrières longues que sur les inégalités de pension entre les hommes et les femmes ?

**Mme Mijo Isabey, conseillère confédérale en charge des retraites à la CGT.** Certes, les réformes des retraites concernent tout le monde, hommes et femmes. Mais elles touchent de façon plus particulière ces dernières parce que leur situation est différente au cours de la vie active. Je vous propose donc que Ghyslaine Richard, qui est responsable des questions relatives aux femmes à la CGT, resitue le contexte général avant que j'en vienne plus spécifiquement à la réforme des retraites.

**Mme Ghyslaine Richard, membre de la commission exécutive confédérale de la CGT.** S'il est vrai que l'on parle peu des femmes, notre centrale traite pour sa part de la problématique de leur retraite, mais peut-être ne nous entend-on pas assez...

En effet, les inégalités que l'on constate en matière de retraite sont le fruit des inégalités tout au long de la carrière.

On oublie trop souvent, y compris dans les travaux du COR, de parler spécifiquement du taux d'activité des femmes, qui est plus faible que celui des hommes, la crise n'incitant guère à penser que la situation pourrait s'améliorer, tant le temps partiel prévaut aujourd'hui pour les femmes.

On sait bien par ailleurs que les interruptions d'activité liées aux enfants concernent avant tout les mères : 1,5 % des pères seulement cessent ou réduisent leur activité au moment de la naissance.

Les femmes sont en outre plus frappées par le chômage que les hommes. En 2007, le taux de chômage des femmes âgées de 25 à 49 ans était encore supérieur de 1,5 point à celui des hommes. Si les hommes jeunes sont aujourd'hui plus frappés que les femmes, ce phénomène est ponctuel.

Les emplois à temps partiel sont majoritairement occupés par des femmes. La situation continue à s'aggraver et certaines mesures, comme le RSA, ne favorisent pas l'emploi à temps complet.

Si une partie de l'écart de salaire entre hommes et femmes est liée aux interruptions de carrière, au plafond de verre et aux promotions manquées, on estime néanmoins qu'un écart de 7 à 10 % demeure inexplicé. L'écart de carrière, qui avait été reconnu au cours de la négociation de 2004, subsiste, tout comme l'inégale répartition, au sein du couple, des tâches domestiques et de celles liées aux enfants.

Enfin, la précarité touche davantage les femmes que les hommes : les deux tiers des salariés à bas salaire sont des femmes et deux fois plus de femmes – 20 % contre 11 % – sont au SMIC.

Cela a bien sûr des conséquences sur les retraites. En 2004, seulement 44 % des femmes retraitées avaient validé une carrière complète, contre 86 % des hommes, et un tiers des femmes avaient validé moins de 24 ans d'assurance, ce qui explique pourquoi tant d'entre elles perçoivent une si faible pension. Par ailleurs, la réforme de 2003 qui a fait porter le calcul des droits non plus sur les 10 mais sur les 25 meilleures années, pénalise davantage les carrières courtes ou fragmentaires, donc particulièrement celles des femmes.

En 2005, les femmes disposaient d'un montant de pension de base inférieur de 23 %, et même de 38 % avec la retraite complémentaire. En prenant en compte l'ensemble des droits propres, des droits dérivés et du minimum vieillesse, les femmes retraitées de 60 ans et plus percevaient, en 2004, une retraite moyenne de 1 020 euros par mois, soit 62 % de celle des hommes – 1 636 euros. Les premières données relatives à 2008 montrent que la situation ne s'est pas améliorée. Enfin, 60 % des allocataires du minimum vieillesse sont des femmes.

En 2004, la pension de droit propre des femmes représentait moins de 40 % de celle des hommes pour les anciens salariés du secteur privé, 50 % pour les non-salariés et 80 % pour les anciens fonctionnaires civils de l'État. Dans ces conditions, les avantages familiaux jouent un rôle déterminant pour compenser les inégalités de montants de retraite. Le Conseil constitutionnel lui-même a ainsi considéré, à propos de la majoration de durée d'assurance pour enfants, que tant que la situation serait inégalitaire, une compensation serait nécessaire. En 2005, 9 femmes sur 10 parties à la retraite ont bénéficié d'avantages familiaux leur apportant un supplément de pension de 30 %. Sans ces avantages, la situation serait donc encore plus catastrophique.

Le départ effectif à la retraite des femmes est plus tardif que celui des hommes : en 2009, dans le régime général, les femmes sont parties à 61,8 ans, contre 61,4 ans pour les hommes. Certes, le COR envisage, dans ses projections, que ces données s'inversent dans les années qui viennent, mais, je l'ai dit, il ne tient pas compte du taux d'activité.

La réforme en discussion nous inquiète beaucoup. Les travaux menés en 2006 par Carole Bouquet, Sophie Buffeteau et Pascal Godefroy, de l'INED et de l'INSEE, montrent que les réformes de 1993 et de 2003 ont freiné la réduction des écarts de pensions. Le calcul

sur les 25 meilleures années, l'indexation sur les prix et non plus sur les salaires, ont fait que la baisse des pensions est plus importante pour les femmes que pour les hommes. Ces travaux font la démonstration chiffrée de ce que nous avons prévu : les interruptions de carrière, plus fréquentes chez les femmes, aboutissent à des salaires annuels moyens plus faibles.

Or, ces inégalités sont appelées à perdurer.

Outre que nous sommes bien sûr tout à fait opposés à la suppression des avantages conjugaux et familiaux, nous nous inquiétons beaucoup des projets d'allongement de la durée de cotisation, comme de report de l'âge légal de la retraite, qui repousseront le moment où l'on aura une pension complète : d'ores et déjà, en effet, c'est pour éviter la décote que les femmes partent plus tard.

Il y a d'autres solutions à long terme, qui passent notamment par la suppression des inégalités dont les femmes sont victimes.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** En matière d'égalité salariale, une correction devait être apportée au plus tard le 31 décembre 2010. M. Darcos avait lancé des négociations, qui auraient dû aboutir avant la fin février. Mais le remaniement ministériel est intervenu et M. Woerth n'en a jamais parlé. Où en est-on ?

**Mme Ghyslaine Richard.** La loi de 2006 dispose qu'au 31 décembre 2010, il ne doit plus y avoir d'écart de salaires entre les femmes et les hommes dans les entreprises. Cela nous avait semblé très ambitieux... Cela dit, des rencontres ont eu lieu, et M. Darcos nous a envoyé, fin décembre ou début janvier, une lettre d'orientation dans laquelle il nous proposait de discuter d'un certain nombre de questions. Mais il n'y a rien eu depuis et je vois mal le MEDEF, la CGPME ou l'UPA enclencher ces discussions... Pour notre part, nous avons dit que nous étions d'accord pour échanger autour du temps partiel et de la précarité, considérant que, pour le reste, l'arsenal juridique était suffisant. Mais aujourd'hui, c'est le *statu quo* et aucune rencontre n'est en vue

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Il suffirait peut-être d'appliquer les sanctions que prévoit la loi de 2001, qui n'a pas été abrogée !

**Mme Ghyslaine Richard.** C'est ce que nous avons dit à M. Darcos : vous disposez d'un arsenal législatif, tout au plus suffirait-il qu'un décret fixe la sanction. Nous avons même proposé que l'on supprime les exonérations de cotisations à tous les employeurs qui n'auraient pas abouti à un accord permettant de réduire les écarts salariaux, ce qui est possible à partir des textes existants. Mais nous n'avons pas eu de réponse.

**Mme Mijo Isabey.** Les retraites sont le reflet de la vie active puisque l'on y retrouve, de façon plus ou moins atténuée, les discriminations dont souffrent les femmes dans la vie active. Il conviendrait donc pour le moins que l'on conserve les avantages familiaux, qui ont été largement réduits dans la fonction publique, et que l'on renforce le système contributif de solidarité en matière de retraite.

Avant d'engager une nouvelle réforme, on aurait dû faire le bilan détaillé et concret des conséquences des réformes antérieures, de 1993, de 2003 et de 2008, ce qui aurait permis de corriger les effets négatifs qu'elles ont eus pour les salariés, notamment sur les femmes.

Nous nous sommes penchés plus particulièrement sur la constitution des droits à retraite en fonction du nombre de trimestres et en fonction des salaires, paramètres essentiels

du montant de la retraite. Les femmes, qui sont davantage au chômage, sont pénalisées. Les trimestres assimilés sont comptabilisés dans la durée d'assurance, mais sans qu'un salaire soit porté au compte.

La situation des jeunes générations nous montre par ailleurs que l'élévation du taux d'activité des femmes n'a pas permis de gommer les inégalités. Le taux d'activité global et la rémunération des moins de trente ans sont moindres que ceux des générations précédentes. En moyenne, les femmes des générations 1964-1973, ont passé, avant leur trentième anniversaire, sept ans en emploi, qu'elles aient ou non un diplôme ; les hommes six ans s'ils sont diplômés et dix ans s'ils ne le sont pas. Et, bien que l'allongement des études ait accru le niveau de qualification – surtout des femmes, qui sont plus diplômées que les hommes –, le niveau des rémunérations s'est dégradé.

Par ailleurs, les salaires portés au compte atteignent moins souvent le plafond de la sécurité sociale pour les générations plus jeunes. Dans la génération 1950, 13 % des salariés des moins de trente ans étaient au-dessus du plafond, ils ne sont plus que 7 % dans la génération 1966.

Enfin, non seulement les salaires sont moins élevés mais, du fait du développement de la participation et de l'intéressement, une partie d'entre eux n'est pas cotisée et n'emporte donc pas de droit à retraite.

**Mme Danielle Bousquet.** C'est vrai pour les hommes comme pour les femmes.

**Mme Mijo Isabey.** Certes, mais surtout pour les femmes en raison du plus fort taux de chômage et de la plus forte proportion de temps partiel.

Dans les réformes antérieures, on n'a pas eu conscience des effets que produirait le passage des 10 aux 25 meilleures années. Les trimestres validés et non cotisés sont plus nombreux chez les femmes en raison des périodes de chômage, d'invalidité et de maladie – y compris de maternité et d'allaitement. Nous demandons d'ailleurs que la maternité et l'allaitement ne soient pas considérés, de fait, comme des maladies.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Je vous ferai parvenir la recommandation en ce sens que nous avons envoyée à M. Woerth.

**Mme Mijo Isabey.** Cela vaut aussi pour les périodes d'accidents du travail, qui concernent aussi bien les hommes que les femmes.

Concrètement, le montant de neuf mois de salaires sera porté au compte d'une salariée si elle s'est arrêtée trois mois pour raison de maternité. Si cela se produit lors d'une des 25 meilleures années, la moyenne de son salaire baissera. Ce problème, qui se posait beaucoup moins lorsqu'étaient seulement prises en compte les dix meilleures années est d'autant plus aigu que les femmes n'ont pas toujours leurs quarante annuités et qu'elles ont des enfants de plus en plus tard. Quoi qu'il en soit et au-delà des effets que cela peut avoir sur les retraites, il ne faut plus considérer la maternité comme une maladie !

**Mme Catherine Coutelle.** Les périodes de maternité entrent même dans les statistiques d'absentéisme des entreprises !

**Mme Mijo Isabey.** Nous demandons également la validation des périodes de recherche d'emploi, à laquelle les jeunes, en raison de la précarité, consacrent de plus en plus de temps à la fin de leur scolarité.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Ce serait une mesure globale...

**Mme Mijo Isabey.** Certes, mais ce sont les femmes qui ont le plus de difficulté à accéder au marché du travail. Tous les problèmes se posant à elles avec plus d'acuité, les régler de manière globale contribue à améliorer leur situation.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Il faudrait déjà que l'on obtienne des mesures très spécifiques aux femmes, comme la prise en compte des périodes de maternité et d'allaitement. En la matière, nous devons être intransigeants. En 2003, lorsque l'on a validé l'année de service militaire il n'y a eu aucune difficulté.

**Mme Danielle Bousquet.** C'est un peu le service militaire des femmes...

**Mme Ghyslaine Richard.** Faire des enfants rend service à la société...

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Notamment en payant les retraites...

**Mme Mijo Isabey.** Je voudrais insister sur les nouveaux dispositifs qui se développent, notamment ceux destinés aux jeunes comme le « RSA jeunes » ou le service civique. Car il n'y a pas de droit à retraite sur la partie RSA, et seulement sur une partie de la période du service civique, lequel concerne maintenant les femmes.

De la même manière, les apprentis et les stagiaires peuvent percevoir une rémunération, mais qui n'entre pas dans le calcul des droits à retraite. Pour les apprentis, on se base sur une cotisation forfaitaire inférieure à la rémunération perçue, à laquelle le nombre de trimestres validés ne correspond pas. Les cotisations forfaitaires sont de plus en plus appliquées pour les stages, pour certaines formations et pour les emplois à domicile.

**Mme Catherine Coutelle.** Alors que le taux de fécondité est de 2 enfants par femme, dans ses dernières simulations le COR semble en être resté à 1,7. Quelle importance cela peut-il avoir ?

**Mme Ghyslaine Richard.** J'ai en effet relevé dans le rapport deux taux différents : 1,7 et 1,9 et l'on peut se demander si le COR tient compte du taux de natalité dans ses prévisions. Mais ce qui est sûr, c'est qu'un certain nombre de mesures sont de nature à modifier le taux de natalité, en tout cas la position des hommes et des femmes vis-à-vis de la maternité.

On entend dire qu'il n'est pas évident que les écoles maternelles aient un impact sur socialisation, alors que toutes les études disent le contraire. Les femmes sont de plus en plus conscientes de la difficulté de concilier activité professionnelle et vie familiale ou personnelle. La position des femmes et des couples risque donc de changer beaucoup en fonction des services que la société pourra leur offrir. C'est une question à ne pas négliger. Si le taux de fécondité est de 2 enfants par femme aujourd'hui, c'est précisément parce que, pendant une longue période, la France a tablé sur l'accueil des jeunes enfants.

**M. Jean-Luc Pérat.** Disposez-vous d'un tableau qui retrace les formations, les contrats et les métiers qui n'ouvrent pas droit à cotisations de retraites ? De nombreux jeunes

débutant de la sorte leur carrière professionnelle, c'est un domaine dans lequel il serait bon d'agir.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Depuis que j'ai entendu Mme Milewski, je ne crois plus à un rapprochement entre les hommes et les femmes en matière de retraite...

**Mme Ghyslaine Richard.** Le rapport du COR fait état d'un tel rapprochement pour les générations qui sont sur le point de prendre leur retraite. J'attends de voir...

**Mme Mijo Isabey.** Le taux d'activité des femmes s'est élevé, mais ce progrès est neutralisé par la politique des salaires et de l'emploi, qui s'appuie sur le développement des temps partiels et sur l'intéressement – comme à Auchan ou à Carrefour. Les caissières peuvent avoir un salaire de 1 400 euros. Mais, avec 400 euros d'intéressement, leur pension sera calculée sur 1 000 euros seulement !

**Mme Pascale Crozon.** De la même façon, le développement des services à la personne n'a fait qu'accroître la précarité.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** J'ai présenté un rapport sur le temps partiel, qui n'a pas été suivi d'effet. Je reviendrai sur ce thème car, tant que l'on ne résoudra pas les problèmes posés par les emplois à temps partiels, par ces emplois précaires, on ne pourra pas résoudre le problème de la retraite.

**Mme Catherine Coutelle.** Les femmes ignorent ce qu'elles auront comme retraite et ne le découvrent qu'au dernier moment. Ne pourrait-on pas imaginer qu'au moment de l'embauche et de la signature du contrat, on indique à la personne concernée, par exemple la future caissière de chez Auchan, ce qu'elle touchera comme retraite si elle reste à ce poste ?

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** C'était une de nos recommandations.

**Mme Ghyslaine Richard.** Nous préférierions que l'on travaille davantage sur la question du temps partiel, qui, au prétexte que cette façon de travailler peut intéresser les femmes en raison de leurs charges de famille, est devenu une méthode de gestion des effectifs dans certaines entreprises. La CGT préconise que l'on renchérisse le temps partiel et que l'employeur supporte des cotisations sociales équivalentes à celles d'un temps complet.

**Mme Catherine Coutelle.** Même l'éducation nationale est concernée : un inspecteur d'académie m'a appris hier qu'avec les soixante postes dont il dispose, il envisageait d'embaucher 75 auxiliaires de vie scolaire, qui ne travailleront que trente heures.

**Mme Mijo Isabey.** Au cours des réunions de concertation bilatérale, nous avons insisté sur la nécessité de rassembler plusieurs lois, pour poser de façon plus efficace la problématique des inégalités entre les hommes et les femmes.

Parallèlement, nous avons engagé des procédures juridiques, dont certaines pour discrimination salariale entre hommes et femmes. Nous en avons gagné quelques unes. Cela a rapporté à la salariée une prime de préjudice pour les années antérieures et le rétablissement, pour les années à venir, du salaire qu'elle aurait dû toucher. Mais on n'a pas reconstitué pour autant le salaire qu'elle aurait dû avoir. Elle retrouvera donc cette discrimination au moment de sa retraite. Voilà pourquoi il faudrait inscrire dans la loi le principe du versement de la cotisation patronale pour les années antérieures et prendre les dispositions nécessaires pour

que la CNAVTS accepte des arriérés de cotisations en cas de discrimination. Cela dynamiserait le combat contre les inégalités hommes-femmes et ferait réfléchir les employeurs.

Si jamais on recule l'âge de la retraite, les femmes seront à l'évidence plus pénalisées que les hommes. Reculer l'âge d'ouverture des droits fera reculer parallèlement l'âge pour obtenir le temps plein. De nombreuses femmes attendent déjà plus longtemps que les hommes pour partir à la retraite. Quel âge devront-elles attendre pour ne pas subir de décote ?

Nous ne sommes pas du tout d'accord avec Mme Karniewicz, qui a selon nous une attitude corporatiste. La prochaine réforme aura moins de conséquences sur les carrières des cadres, qui poursuivent un peu plus longtemps leur activité et qui sont entrés plus tard sur le marché du travail. Mais les effets seraient très douloureux pour les femmes, qui ne représentent pas la majorité des cadres.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Merci beaucoup.



**Information relative à la Délégation**

La Délégation a désigné Mme Bérangère Poletti, rapporteure sur le projet de loi interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public (n° 2520),

*La séance est levée à 15 heures 10.*

