



## Editorial : Communiqué commun FSU-UNSA-FO-Solidaires

Les organisations syndicales (FSU – UNSA – CGT – FO – SOLIDAIRES) annoncent qu'elles ne participeront à aucune instance officielle de la Fonction publique de l'Etat jusqu'à la nomination d'un prochain gouvernement.

Elles tiendront une conférence de presse le 3 avril à 9 h 30, au siège du SE-UNSA – 209 Boulevard Saint-Germain à Paris 7<sup>ème</sup>, en lieu et place du C.S.F.P.E.

Paris le 30 mars 2007

## Rappel

La FSU organise les 15 et 16 mai prochains un stage fédéral à Paris sur les questions d'homophobie dans le monde scolaire et éducatif, à l'occasion de la tenue d'un colloque contre l'homophobie et pour la diversité par l'éducation.

Merci de vous inscrire rapidement (avant le 15 avril...), canal habituel.

## Bilan après la grève à l'ANPE

Selon les chiffres en notre possession en cette fin de matinée, la grève nationale appelée par l'ensemble des syndicats de l'ANPE connaît un succès exceptionnel avec un taux de grévistes de plus de 51%

La Direction Générale fournit le chiffre de 43,45%.

Rappelons que ses modes de calcul erronés se fondent sur des effectifs théoriques gonflés (30 000 salariés) en incluant l'ensemble des personnels précaires ou des nouveaux recrutés en période d'essai.

Cette grève se situe parmi les mouvements les plus suivis dans l'histoire sociale de l'Agence, elle arrive au 3<sup>ème</sup> niveau des grèves les plus importantes de l'Agence depuis 17 ans.

Plusieurs régions ont des taux supérieurs à la moyenne nationale : Pays de Loire (63,93), Auvergne (63,36), Bourgogne (59,42%), Basse et Haute Normandie (+ de 60%), PACA (58,82%), Réunion (58,76%) .

A l'heure où nous comptons, 12935 agents sont en grève.

Le nombre d'agences fermées (269 Ales fermées) malgré le forcing des Directions Régionales, est une autre expression de la force du mouvement.

La dernière petite manœuvre du gouvernement et du Directeur Général, consistant à publier le décret « institutionnel » dépeçant l'ANPE, la veille de la grève, n'a eu aucun effet sur la mobilisation. Au contraire, elle est apparue comme une misérable provocation de bas étage.

La grève de ce jour est également le moment qu'a choisi le personnel pour faire entendre sa voix en direction des candidats, dans ce moment crucial qu'est la campagne électorale présidentielle.

Aucun(e) ne pourra ignorer l'attachement du personnel à la sauvegarde et au développement de l'ANPE en tant que Service Public.

Désormais, le gouvernement et le Directeur Général se doivent de répondre aux revendications du personnel notamment par l'abrogation du décret 2007-445 du 27/03/07 et de la loi de cohésion sociale dite loi Borloo, et en suspendant la mise en œuvre de plates-formes interrégionales de services.

La balle est dans leur camp.

Le SNU-ANPE (FSU) en l'absence de réponses, prendra ses responsabilités. Il proposera après avoir pris l'avis du personnel, des modalités de poursuite de la mobilisation lors de l'intersyndicale nationale qui se tiendra le 2 avril 2007 à 10h.

Communiqué SNU-ANPE  
Paris le 29 mars 2007

## Retraites : Egalité entre hommes et femmes

Le COR a travaillé sur cette question lors de ses séances des 28 février et 28 mars 2007

**L'inégalité entre hommes et femmes : une réalité appelée à persister**

Les pensions de droit direct sont en moyenne deux fois moins élevées pour les femmes (732 par mois en 2004) que pour les hommes (1 532 ). En intégrant les droits dérivés, les pensions des femmes sont de 38 % inférieures en moyenne à celles des hommes.

L'écart entre les niveaux de pension des hommes et des femmes pourrait s'avérer persistant malgré la forte montée de l'activité féminine et des droits à pension qui y sont associés. En effet, l'accroissement de l'activité féminine est du au temps

partiel (en équivalent temps plein les taux d'activité des femmes stagnent voire baissent pour les générations nées en 1960), et les différences de salaire entre hommes et femmes ont cessé de se réduire

Les risques de paupérisation des femmes retraitées concernent d'abord les femmes qui ne vivent pas en couple au moment de leur retraite, dont le nombre progresse fortement du fait de l'évolution des modèles conjugaux et familiaux.

Ce phénomène est mis en valeur par l'arrivée à l'âge de la retraite de générations qui ont été affectées par ces évolutions, et qui le seront de plus en plus.

Ce constat est juste, mais la note du COR ne dit rien, ou peu de choses, sur la raison fondamentale de ce qui provoque ce ris-

que d'accroissement des inégalités de pension entre les sexes, à savoir la logique générale des réformes de 1993 et 2003. Celles-ci pénalisent davantage les carrières courtes, discontinues et/ou à temps partiel. Dans le secteur privé, les femmes sont davantage victimes du calcul du salaire annuel moyen sur les 25 meilleures années et de l'indexation sur les prix des salaires portés au compte.

La question qui se pose est de savoir comment les dispositifs familiaux et conjugaux peuvent en partie compenser ces inégalités.

Le raisonnement est tenu dans le cadre du régime général, ce qui évidemment nous interpelle. Tout se passe comme si les évolutions défavorables concernant les bonifications pour enfants des femmes fonctionnaires étaient considérées comme acquises une fois pour toutes.

Les femmes bénéficient de droits directs au titre des enfants, soit par la bonification qui majore de 10 % la pension des parents ayant eu trois enfants ou plus, soit par la majoration de durée d'assurance (MDA) qui allonge la durée d'assurance de toutes les mères (deux ans par enfant).

Elles bénéficient aussi de droits dérivés de leur conjoint avec la réversion.

Au débat sur l'égalité entre hommes et femmes s'en superpose un autre sur l'évolution des modèles conjugaux et familiaux.

#### L'évolution des modèles conjugaux et familiaux

Trois grandes évolutions sont à prendre en compte

##### 1) De plus en plus de femmes vivent seules

Le veuvage recule car l'espérance de vie en couple augmente, l'écart d'âge entre conjoints se réduit et la surmortalité masculine régresse

2) Mais de plus en plus de femmes vivent seules pendant leur période d'activité et arrivent ainsi à l'âge de la retraite. La montée des divorces, l'instabilité des couples et, plus récemment, la montée du célibat féminin en sont les principales causes.

Sur 10 femmes arrivant à l'âge de la retraite

Situation matrimoniale	Génération nées en 1930	Génération nées en 1950	Génération nées en 1970
Sont restées célibataires	1	1	3
Se sont mariées, puis ont divorcé	1	3	3
Dont se sont remariées	0,5	1	1
Se sont mariées sans jamais divorcer	8	6	4

##### 2) La baisse du nombre d'enfants par génération

Les générations nées vers 1930 ont eu une descendance finale de 2,6 enfants tandis que celles nées vers 1945 n'en ont eu que 2,1

L'effet des bonifications pour enfants (ou MDA) en est mécaniquement réduit. Par ailleurs, entre ces deux générations la proportion de femmes ayant exactement deux enfants a augmenté de moitié, passant de 27 à 40 %, alors que la proportion de femmes ayant eu quatre enfants et plus a considérablement diminué.

##### 3) Des naissances plus tardives.

Les premières naissances sont de plus en plus tardives, l'âge moyen des mères à la première naissance est passé de 24 ans (génération née en 1945) à 27 ans (génération née en 1970). Le décalage des naissances fait que de plus en plus de mères arriveront à l'âge de la retraite avec un enfant à charge.

##### S'y ajoute le débat sur les modèles conjugaux et familiaux

- S'agit-il de rester dans un modèle où la femme compense en partie par des droits liés aux enfants ou par des droits dérivés de son conjoint l'absence ou la faiblesse de ses droits à pension issus de l'activité professionnelle ?

Ce modèle présente l'avantage de compenser partiellement les inégalités de pension entre hommes et femmes, mais consacre la place subordonnée de la femme dans la famille et dans la société.

Ou bien veut-on aller vers un modèle d'individualisation où chacun acquiert des droits individuels par son activité professionnelle ?

Mais ceux-ci étant inférieurs pour les femmes et pour une période sans doute assez longue, ce modèle de droits individuels devrait intégrer des compensations des périodes de moindre activité en raison de la présence des enfants. Si ce modèle est fondé sur des rôles indifférenciés des sexes, on peut admettre des systèmes de partage des droits entre les parents, soit sur la base de critères, soit volontaire.

Dans ce modèle, les droits dérivés (réversion) ne se justifient pas, sauf dans le cas de prise en charge d'orphelins ou de la veuve avec enfant à charge.

Ou bien encore va-t-on vers un modèle contractualiste, fondé sur les droits individuels acquis à travers le couple ? Le couple est le lieu d'acquisition de droits à la retraite qui peuvent être ensuite individualisés en cas de divorce. Ce partage des droits (principe du « splitting ») est pratiqué notamment en Allemagne.

#### Les droits familiaux et conjugaux

1) La bonification de 10 % des pensions, pour trois enfants et plus, n'a rien à voir avec la question des inégalités entre sexes pour la bonne raison qu'elle est versée aux deux membres du couple. Si elle est abordée dans ce dossier, c'est pour des raisons budgétaires. En effet, s'il est peu probable que cette bonification, du fait de la politique nataliste, soit remise en cause (d'autant qu'elle est servie à de moins en moins de personnes en raison du recul des familles nombreuses), il n'en est pas moins certain que Bercy rêve tout haut de rendre cette bonification imposable.

##### 2) La majoration de durée d'assurance.

C'est la grande affaire. Le régime général, et les régimes alignés (salariés agricoles, commerçants, artisans) accordent aux mères une MDA d'un trimestre par année durant laquelle elles ont élevé un enfant, dans la limite de huit trimestres par enfant. Ce qui revient à accorder une MDA de deux ans par enfant. La MDA représente 9 % des pensions versées.

Jusqu'ici la MDA n'était pas remise en cause pour deux raisons :

- L'écart entre les pensions des femmes et celles des hommes est plus élevé dans le privé que dans le public, une suppression de la MDA serait donc socialement explosive. Parmi les femmes ayant liquidé leur retraite dans le régime général en 2004, 83 % ont bénéficié d'une majoration d'assurance pour enfant, en validant en moyenne 20 trimestres. Par ailleurs, 33 % des femmes ont bénéficié de l'assurance-vieillesse des parents au foyer, et ont validé ainsi 27 trimestres en moyenne.

- l'arrêt Griesmar rendu par la Cour de Justice Européenne, qui demande l'égalité entre hommes et femmes pour les bonifications par enfants dans la Fonction publique, n'est pas applicable au régime général, car ce n'est pas un « régime professionnel » (pour lequel l'employeur est tenu d'assurer l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes), mais un « régime légal de base ». En août 2003, le Conseil constitutionnel avait validé cette interprétation.

#### Deux éléments nouveaux sont intervenus :

En décembre 2006, la Cour de Cassation a rendu un arrêt reconnaissant à un père le droit à la MDA dans le régime général, en application non du droit communautaire, mais d'un autre texte européen, celui de la Convention européenne des droits de l'homme (article 14). L'interprétation de cet arrêt, qui écarte le droit français n'accordant la MDA qu'aux mères, fait l'objet d'un débat entre les juristes des différentes administrations et de la Sécurité sociale. Certains y voient une obligation d'étendre ce droit aux pères, d'autres estiment que l'arrêt ne concerne que les hommes ayant élevé seuls leurs enfants, puisque tel est le cas du demandeur en le cas d'espèce (voir la note en annexe)

Les évaluations de la réforme de 2003 dans le privé montrent que les femmes ont avancé l'âge de liquidation de leur retraite et les projections montrent qu'à l'avenir ce comportement risque de s'avérer durable. C'est évidemment en contradiction avec l'objectif d'allonger la durée d'activité, dogme sans cesse affirmé.

Il est certain qu'il existe, au sein de la technocratie d'Etat, un courant favorable à la remise en cause des « avantages » qui permettent aux femmes ce qu'ils appellent des « départs précoces ». C'est ainsi que la déploration de la baisse du taux de décote dans le privé, opérée en 2003 (de 10 à 5%), a pu atterrir dans le rapport du COR. Il est tout aussi certain que l'arrêt de la Cour de Cassation est une « bonne nouvelle » pour eux.

Cependant, la chose est compliquée, d'une part parce que tout le monde n'est pas d'accord sur le fait de toucher aux droits à la retraite des femmes, d'autre part parce que c'est un sujet hautement délicat. C'est compliqué car il s'agit d'étendre le droit aux pères, mais bien sûr à coût constant, et sans trop toucher aux droits des femmes.

#### Différents scénarios sont envisagés :

- Une MDA liée à l'accouchement, ce qui permet de continuer à compenser les droits des mères tout en respectant formellement l'égalité de traitement entre les sexes.

- La MDA est accordée aux pères, mais à coût constant, les femmes sont perdantes, et les pères peuvent partir plus tôt ! Une variante consisterait à mettre en place une MDA progressive avec le nombre d'enfants, ce qui ciblerait le dispositif sur les familles nombreuses.

- Introduction d'une condition de cessation d'activité, sur le modèle de la fonction publique : on ne compense que les interruptions.

Y perdent les femmes qui n'ont jamais interrompu leur carrière. Cela pose aussi la question de l'articulation avec l'Assurance Vieillesse pour les Parents au Foyer (AVPF), dispositif sous condition de ressources qui permet aux parents de valider des interruptions d'activité sur la base du SMIC. Une variante consisterait à compenser les périodes travaillées à temps partiel

pour les femmes qui réduisent leur activité, mais le problème des femmes qui ont toujours travaillé à temps plein reste entier.

On notera que les femmes qui ont des enfants interrompent de moins en moins leur activité, principalement pour le premier et le deuxième, et lorsqu'elles le font, c'est pour des durées plus courtes. Le système mis en place dans la fonction publique (validation des périodes d'interruption) contribuera donc, du fait de cette évolution, à minorer les droits des femmes.

La MDA est accordée soit au père, soit à la mère.

La question est de savoir le choix du bénéficiaire revient au couple (la MDA est plus rentable pour le conjoint au salaire le plus élevé) ou s'il est imposé par un critère (parent qui a validé le moins de trimestres ou qui a le salaire le plus faible). A quel moment constater ce critère ? Quid des séparations ?

On voit donc qu'une réflexion se met en place.

Il est très important de remettre en cause la loi de 2003 dans la Fonction publique et de l'imposer dans ce débat.

#### 3) Les pensions de réversion

Encore un sujet explosif : la réversion représente beaucoup d'argent (14 % de la masse des pensions), mais il est très délicat d'y toucher précisément parce qu'elle représente une « compensation » importante pour beaucoup de femmes.

3,5 millions de femmes (46 % des femmes retraitées) perçoivent une pension de réversion qui représentent 53 % de leur retraite totale. Un million d'entre elles ne perçoivent que la seule réversion.

Cependant, une série d'évolutions sociales interrogent le système de la réversion.

- Il n'est pas adapté à la situation de femmes seules au moment de la retraite, dont on a vu que le nombre est croissant. Les couples autres que les couples mariés (PACS, concubins,...) n'en bénéficient pas, or leur nombre augmente.

- Pour les personnes divorcées, la réversion est proportionnelle à la durée du mariage avec le conjoint dont on s'est séparé. Une femme divorcée a donc intérêt à ce que son conjoint ne remarie pas. Une femme mariée pendant un an avec un conjoint qui ne s'est pas remarié ensuite touchera une réversion complète et supérieure à celle qui sera perçue par une femme ayant été mariée 20 ans avec un conjoint qui s'est ensuite remarié. Le montant de la réversion est liée au parcours matrimonial de l'ancien conjoint.

- L'évolution de la réversion est liée à l'évolution des modèles familiaux.

Une protection de la « femme au foyer » implique de réserver la réversion aux conjoints titulaires de ressources insuffisantes et menacés de pauvreté par le décès du conjoint. Cette réversion était justifiée par un contexte où les femmes avaient acquis très peu de droits propres. Faut-il la remettre en cause du fait de la hausse de l'activité féminine.

L'objectif de maintenir le niveau de vie antérieur du couple conduit au contraire à verser une réversion à l'ensemble des conjoints survivants. L'ouverture de la prestation de réversion aux hommes, la reconnaissance d'un droit de la personne divorcée à tout ou partie de la pension si elle ne s'est pas remariée, qui assimile le conjoint divorcé au conjoint survivant vont dans ce sens. Cette évolution prend en compte l'importance

des solidarités familiales (y compris vis à vis de la génération suivante), mais elle représente une importante redistribution des individus non mariés vers les couples mariés.

En conclusion sur ce sujet, le COR « écarte toute idée de suppression de la réversion qui demeure nécessaire dès lors que perdurent les inégalités Hommes/femmes »

Par contre, des évolutions de la réversion sont en débat :

Faut-il revoir les conditions de ressources ?

- la condition d'âge : supprimée en 2003. Vaut-il mieux verser une réversion (faible) à de jeunes veuves ou ré-instaurer une limite d'âge et créer des allocations d'orphelins quand elles ont des enfants ?

- Faut-il instaurer une pension de réversion temporaire pour les enfants mineurs à charge ?

- Faut-il ouvrir le droit aux membres de couples non mariés : ce serait tenir compte de l'évolution des modèles conjugaux, mais... cela représente un coût.

- Faut-il revoir le traitement en cas de divorce, par exemple rendre la réversion proportionnelle à la durée de l'union, sans égard aux mariages ultérieurs ?

**Conclusion générale :**

1) L'adaptation des régimes de retraite n'est pas seulement liée aux problèmes de vieillissement et de financement. Elle est aussi rendue nécessaire par des évolutions sociales qu'il faut prendre en compte sous peine de réduire des droits ou de provoquer des injustices.

2) La question des retraites est trop souvent abordée de façon macro-économique (ou macro-sociale). La question de l'équité entre hommes et femmes se manifeste par un paradoxe curieux : elle est en général instrumentalisée par ceux qui défendent des réformes tendant à ...accroître ces inégalités, alors que ceux qui devraient se mobiliser sur cette question sont relativement absents ou sur la défensive.

On défendra au contraire ici l'hypothèse que la question de l'égalité hommes/femmes est un angle d'attaque prioritaire pour deux raisons :

- à partir de l'affirmation du principe de justice, elle permet d'être à l'offensive et de mener la bataille d'idées autour de valeurs.

- elle permet d'attaquer la logique générale des réformes de 1993 et 2003

3) Pour des raisons liées à l'histoire et à la nature du sujet, cette question n'apparaîtra dans le débat public qu'à partir de la mobilisation conjointe des syndicats et des forces associatives, ici les mouvements féministes.

4) Les trois observations précédentes valent pour d'autres questions concernant les retraites et l'équité, par exemple la question des futures retraites des jeunes ou des travailleurs pauvres.

Daniel Rallet  
3 mars 2007

**Annexe :**

La décision Griesmar de la Cour de Justice des Communautés européennes avait reconnu aux pères le droit de disposer des bonifications pour enfants.

On sait comment le gouvernement français a décidé d'égaliser les droits par le bas.

Seuls les régimes « professionnels », dans lequel sont classés les régimes de la fonction publique, relèvent du champ d'application du principe communautaire d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, au sens de l'article 141 du Traité. On croyait donc que les « régimes légaux », dont fait partie le régime général, n'étaient pas concernés par l'application de la jurisprudence Griesmar.

Pourtant, un arrêt récent de la Cour de Cassation (21 décembre 2006) vient d'étendre le bénéfice de la majoration d'assurance, prévue dans le régime général, à un père ayant prouvé qu'il avait élevé seul son enfant.

La décision de la Cour de Cassation n'est pas fondée sur le droit communautaire, mais sur un autre texte européen, la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

La Cour de Cassation française s'est expressément fondée sur l'article 14 de cette Convention pour considérer que les droits accordés aux femmes ayant élevé des enfants devaient également bénéficier aux hommes dès lors qu'ils apporteraient la preuve qu'ils ont élevé seuls un enfant.

Sans entrer dans le débat juridique, il est clair qu'il y a au fond de ces affaires des conceptions divergentes du droit sur l'égalité. Le débat au niveau de la jurisprudence européenne porte sur la question de savoir s'il s'agit de considérer les femmes comme un groupe déterminé pouvant justifier un traitement différent dès lors que *collectivement* elles seraient placées dans une situation désavantageuse ou s'il s'agit de ne considérer que les discriminations *individuelles* et celles qui concernent toutes les femmes en raison de différences physiologiques et *biologiques* ?

En ne considérant que la situation individuelle des pères et des mères placés dans la même situation, la jurisprudence européenne semble refuser de traiter de façon différente des situations différentes au nom de l'égalité.

C'est pourtant la fonction que remplissent les droits familiaux et conjugaux.

La portée de l'arrêt de la Cour de Cassation est l'objet de discussions. On ne peut exclure qu'il soit étendu à tous les pères ayant élevé un enfant.

En même temps, il est clair que la remise en cause des droits familiaux aurait des conséquences sociales intenable tant les différences de pensions sont considérables dans le privé.

Par ailleurs, la FSU doit poursuivre le combat pour obtenir que la question des bonifications pour les femmes fonctionnaires soit reposée .

Dans cette perspective, il est nécessaire de provoquer le débat sur la contradiction entre l'existence d'inégalités appelées à perdurer entre les pensions des femmes et des hommes, et une jurisprudence européenne qui, au nom de l'égalité entre les hommes et les femmes, sert de point d'appui à des décisions nationales qui vont dans le sens contraire !

Il revient au politique de trancher ce conflit entre les finalités du droit et les moyens qu'il met en œuvre.

Il revient au politique de vérifier que l'état de la jurisprudence européenne est bien conforme au droit européen, notamment au principe de discrimination indirecte.

Il revient au politique de provoquer une évolution du droit européen s'il se révèle que celui-ci est contraire aux valeurs qu'il affiche.

**Retrouvez les infos  
sur le site web de la fsu:  
<http://fsu.fr>**

imprimé par nos soins- n°ISSN: 1247-2859- N°CPPAP: 0710 S 07455—Dépôt Légal: Avril 2007—Prix: 0.4€

Directeur de la Publication: Gérard Aschieri

**POUR** L'ENSEIGNEMENT, L'ÉDUCATION, LA RECHERCHE, LA CULTURE, LA FORMATION, L'INSERTION, **Info**  
3/5 rue de Metz - 75010 Paris - TEL: 0144799030 - FAX: 0148010252 - **E-Mail** : fsu.nationale@fsu.fr