

Un 8 mars dont les femmes doivent sortir gagnantes !

Après les mobilisations récentes contre les féminicides, les violences sexistes et sexuelles, la réforme des retraites, les femmes continuent de se faire entendre pour réclamer plus d'égalité, notamment dans la sphère professionnelle.

Par **ANNE ROGER**, cosecrétaire générale

Ce 8 mars 2020 ne sera décidément pas comme les autres. Il fait, d'une part, suite à une mobilisation sans précédent le 23 novembre contre les féminicides (149 femmes tuées par leur conjoint ou ex-conjoint en 2019) et contre les violences sexistes et sexuelles avec plus de 150 000 manifestant-es dans les rues de France. D'autre part, il prend place dans un contexte mouvementé en matière de droits des femmes, à savoir celui de la dénonciation des agressions et autres crimes commis dans le monde sportif comme ailleurs (la culture, le cinéma, la politique, etc.) et celui de la réforme des retraites par points particulièrement pénalisante pour les femmes.

ASSURER L'ÉGALITÉ SALARIALE ET PROFESSIONNELLE

Dans le monde du travail, les métiers à forte utilité sociale que les femmes occupent majoritairement (soins, services à la personne, éducation, etc.) sont dévalorisés financièrement et socialement. Malgré quelques avancées grâce à la détermination d'organisations syndicales – notamment de la FSU – et aux mobilisations autour de ces questions, les femmes sont toujours rémunérées 25 % de moins que les hommes en moyenne. Dans la fonction publique (FP), elles représentent 62 % des 5,5 millions d'agent-es. Ainsi, en dégradant les salaires, les conditions de travail et les retraites des fonctionnaires, le gouvernement s'attaque en réalité à la vie de 3,5 millions de femmes sur l'ensemble du territoire. La loi « de transformation de la FP » qui permet un recours accru aux contractuel-les se traduira par un recul des services publics, pourtant détermi-

nants pour l'émancipation des femmes, et de l'emploi public, aujourd'hui majoritairement féminin.

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS TOUS LES SECTEURS

Plus de 30 % des femmes déclarent être victimes de harcèlement sexuel au travail. Cette réalité dépasse malheureusement la seule sphère professionnelle. La prévention et la lutte contre ces violences passent par la protection de l'emploi et de la carrière des victimes, par la formation des professionnel-les, des intervenant-es et des représentant-es du personnel, par des campagnes de sensibilisation et par la mise en œuvre de sanctions pour les employeurs ou organisations qui ne mettent pas en place de plan de prévention et de procédure sécurisée pour les victimes et témoins. Tout cela nécessite des moyens.

RETIRER LE PROJET DE LOI DE RÉFORME DE RETRAITES PAR POINTS ET AMÉLIORER LES DROITS À LA RETRAITE DES FEMMES

Les femmes perçoivent des pensions de droit direct inférieures de 42 % à celles des hommes et 37 % d'entre elles touchent moins de 1 000 € de pension brute par mois. Elles partent en moyenne plus tard que les hommes du fait de carrières plus courtes, plus hachées, et subissent davantage les effets de la décote. Contrairement au discours gouvernemental, les femmes seront les grandes perdantes de la réforme des retraites. Dans la FP, la remise en cause de la règle des six derniers mois pour le calcul des pensions pour aller vers une prise en compte de la totalité de la carrière aura un impact très négatif pour les agentes en intégrant les plus mauvaises années, ce qui conduira à une baisse significative des pensions. Quant à l'intégration des primes dans le calcul de la pension, les femmes en perçoivent peu et lorsqu'il y en a, elles bénéficient davantage aux hommes qu'aux femmes.

Pour faire enfin de l'égalité une réalité, les politiques publiques doivent être repensées et les budgets revalorisés. Après le temps des déclarations d'intention doit venir pour le ministère de la Fonction publique et tous les ministères concernés celui de la mise en place de mesures concrètes permettant de gommer les effets négatifs sur la rémunération et la vie des femmes, de relever le niveau de leurs pensions et de trouver des sources de financement supplémentaires pour garantir la pérennité du système de retraites. ■

Pour faire enfin de l'égalité une réalité, les politiques publiques doivent être repensées et les budgets revalorisés.

GRÈVE FÉMINISTE

(EXTRAIT DE L'APPEL UNITAIRE AU 8 MARS DONT LA FSU EST SIGNATAIRE)

« Le 8 mars, ensemble portons le mot d'ordre international de grève féministe. Le 8 mars, on arrête tout-es. Pour exiger une égale répartition du travail domestique et de soins entre les femmes et les hommes. Pour libérer les femmes du travail précaire et décalé auquel elles sont trop souvent assignées. Pour en finir avec des modes de consommation sexistes et destructeurs de la planète. Pour défendre le droit à l'avortement contre les attaques constantes dont il est l'objet, pour dénoncer la casse des services publics dont nous sommes les premières à faire les frais, pour dénoncer le refoulement en dehors de nos frontières des personnes exilées fuyant les guerres, la misère et le dérèglement climatique. »

Égalité professionnelle dans l'ESR : le plan pluriannuel d'action doit s'accompagner d'une programmation budgétaire !

L'université reste dominée par les hommes. Si, en 1992, la part des femmes dans le corps des professeurs d'université était de 12 %, en 2018, elle n'était que de 25 %. Certes les choses progressent, mais tellement lentement... Dans le cadre de la loi relative à la transformation de la fonction publique, le gouvernement a demandé à chaque établissement d'élaborer un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Par **CATHERINE ARMENGAUD**,
groupe Égalité femme-homme

Aujourd'hui, avec 37 % d'enseignantes titulaires contre 63 % d'enseignants¹, l'université reste dominée par les hommes (filiales universitaires, hospitalo-universitaires et corps spécifiques confondus). Les conditions d'emploi des femmes doctores, trois ans après leur doctorat, sont systématiquement moins favorables que celles des hommes. Non seulement, les femmes ont un taux d'emploi de 87 % quand celui des hommes est de 6 points supérieur (93 %) mais leur salaire mensuel net médian est inférieur de 170 euros à celui des hommes² ! Cette situation ne s'améliore pas avec l'avancée dans la carrière. Le plafond de verre reste en effet très présent dans le milieu académique, les femmes restant moins bien représentées que les hommes dans les grades supérieurs. En 1992, la part des femmes dans le corps des professeurs d'université était de 12 % (35 % dans le corps des maîtres de conférences, MCF). En 2018, elle était de 25 % (44 % dans le corps des MCF). Si des progrès ont été réalisés, ils restent trop lents.

PLAN D'ACTION PLURIANNUEL POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Après l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018, la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique renvoie chaque établissement, dans le cadre de l'article 80, à l'obligation d'élaborer avant le 31 décembre 2020 un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan doit contenir des mesures dans les domaines suivants : réduction des écarts de rémunération, égalité dans l'accès aux corps, grades et emplois, meilleure articulation des temps de vie, lutte contre les discriminations mais aussi prévention et traitement des violences sexistes et sexuelles. Les établissements sont désormais menacés de pénalité à hauteur de 1 % de la masse salariale en cas de non-respect de cette obligation.

Les établissements de l'ESR devront structurer l'ensemble des mesures à mettre en place autour d'un plan d'action renforcé. En juin 2019,

une journée sur l'égalité professionnelle dans l'ESR avait eu lieu à Lyon-II pour avancer sur les propositions. La circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référent-es Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics précise qu'ils et elles disposent d'une lettre de mission et qu'un réseau de référent-es Égalité doit être constitué au 1er mars 2020. Les référent-es participeront à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et au suivi de la mise en œuvre des actions menées par leur administration de rattachement. Pour identifier les besoins – et les ressources les mieux adaptées pour y répondre –, les établissements devaient renvoyer avant le 9 décembre un questionnaire permettant de dresser un état des lieux et d'identifier certains freins.

RÉTABLIR UN PREMIER ÉQUILIBRE

Le changement commence par un diagnostic avec la production d'indicateurs (indice d'avantage masculin, indice de plafond de verre, index de l'égalité, rapports de situation comparée, etc.) que nous n'avons eu de cesse de demander au ministère ces dernières années, mais il doit se poursuivre avec un financement volontariste à la hauteur des inégalités et de la volonté affichée. La phase de diagnostic nous semble avoir déjà bien duré, il faut désormais des propositions concrètes passant par une augmentation conséquente du nombre de promotions et de postes de professeur-es pour rétablir un premier équilibre entre les femmes et les hommes.

Le SNESUP-FSU sera attentif sur ce point dans le cadre du comité de suivi qui devrait être mis en place rapidement par le ministère pour élaborer des plans d'action égalité dans les établissements. ■



Anne Roger, cosecrétaire générale du SNESUP, membre du secteur Femmes de la FSU.

Si des progrès ont été réalisés, ils restent trop lents.

1. Chez les enseignants non titulaires, le pourcentage s'accroît pour arriver à près de 45 % de femmes.
2. Voir l'édition 2019 de « ESRI – Vers l'égalité femmes-hommes » (3^e édition).

Réforme des retraites : baisse des pensions de réversion, les femmes en première ligne !

Alors qu'on sait que 93 % des bénéficiaires de la pension de réversion sont des femmes, le durcissement des conditions de versement et le conditionnement à un âge pour la percevoir les propulseraient dans des situations de vie intenable.

Par **MICHELLE LAUTON**,
groupe Égalité femme-homme

LA SITUATION ACTUELLE

Aujourd'hui, au décès d'un retraité, son époux ou épouse et/ou ex-époux/se a droit à une pension de réversion, sous certaines conditions. Les systèmes de réversion sont différents selon les régimes, avec des conditions de ressources pour le régime général. Tous exigent d'être ou avoir été mariés (et non pacsés ou vivant en couple). Pour les fonctionnaires, cette pension est égale à 50 % de la retraite de base que le ou la fonctionnaire décédé-e percevait ou aurait pu percevoir. Pour les décédé-es contractuel-les de la fonction publique, le ou la survivant-e peut avoir, sous conditions multiples¹, une pension de réversion du régime général et de l'Ircantec².

LES RÈGLES QUI S'APPLIQUERAIENT

Le projet de loi Macron de « système universel de pension de réversion. Il modifie à la fois l'esprit du dispositif actuel et les conditions pour en bénéficier. La pension de réversion serait calculée pour que le revenu du ou de la survivant-e représente une fraction déterminée par décret⁴ de la somme de sa retraite et de celle de l'assuré-e décédé-e.

La pension de réversion serait soumise à des conditions d'âge (55 ans comme actuellement dans le régime général), de mariage (au moins deux ans sauf enfants nés du mariage) et de non-remariage, sans conditions de ressources (contrairement au régime général). Sauf pour les conditions de ressources, ce sont les conditions les moins favorables des différents régimes qui ont été retenues. Il n'y aurait pas d'extension aux couples pacsés.

Ce nouveau dispositif de réversion ne s'appliquerait qu'aux conjoint-es survivant-es des conjoint-es décédé-es intégré-es au système universel. Il ne s'appliquerait donc qu'à partir de 2037, sauf cas résiduels, et sans doute progressivement, sans que les documents actuellement connus ne permettent de préciser comment.

UN EXEMPLE POUR LA FONCTION PUBLIQUE

Nous avons calculé (www.snesup.fr/article/un-focus-sur-les-pensions-de-reversion) le montant des pensions de réversion dans quatre cas schématisés de fonc-

tionnaires : situation actuelle (la moitié du revenu de la personne décédée), situation avec 50 % des revenus du couple, situation avec un pourcentage de 60 % du revenu du couple (cas présenté par J.-P. Delevoye), situation actuellement présentée par le gouvernement (70 %... mais le pourcentage, qui n'est pas dans la loi, est renvoyé à un décret).

Quels que soient les cas, le revenu de la personne restée seule serait le plus souvent inférieur à la situation actuelle. Les pertes se montent de 200 à 400 euros dans l'hypothèse 70 %, et de 1 400 à 1 600 euros dans l'hypothèse 50 % ! Les fonctionnaires de nos catégories y perdraient avec certitude ! Et comme les pensions des femmes sont en général inférieures à celles des hommes, elles seraient lésées une fois encore.

UNE RÈGLE PÉNALISANTE POUR LES DIVORCÉES

La situation des divorcé-es, dont le divorce serait prononcé à partir du 1^{er} janvier 2025, est renvoyée à une ordonnance (prise en compte dans le cadre du jugement de divorce de l'incidence de la communauté de vie des époux sur leurs droits à retraite). Devant la montée des critiques, le gouvernement a demandé un rapport pour la prise en compte des droits à retraite des conjoints divorcés. Mi-février, il avançait – mais toujours sans les chiffrer – des propositions visant à accorder les 70 % des revenus du couple au survivant du dernier mariage et 55 % de la pension du défunt, au(x) survivant(s) divorcé(s) au prorata de la durée de mariage et sous conditions de ressources. Inacceptable ! ■

Comme les pensions des femmes sont en général inférieures à celles des hommes, avec cette réforme, elles seraient lésées une fois encore.

1. www.snesup.fr/article/pension-de-reversion-etat-de-la-situation.
2. Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.
3. www.reforme-retraite.gouv.fr/IMG/pdf/projet_de_loi_instaurant_un_systeme_universel_de_retraite.pdf.
4. 70 % des points de retraite acquis par le couple, dans l'exposé des motifs.

