

INEGALITES SALARIALES ET ECONOMIQUES

Florence Marly FSU 13 et Christine Mead Attac Marseille

Nous demandons toujours l'abrogation de la réforme des retraites de 2023 passée en force au 49-3 : Rappelons que loin d'être les prétendues « grandes gagnantes » de cette réforme, elles en sont au contraire « les grandes perdantes ».

En moyenne, la retraite des femmes est toujours 60 % de celle des hommes ; si l'on y ajoute la pension de réversion, cela représente 72 % de celle des hommes. Une très forte inégalité donc.

S'agissant des inégalités salariales femmes-hommes, certes elles diminuent depuis les années 60, mais très lentement. Si la tendance se poursuit, il faudrait encore au moins 30 ans pour les rendre insignifiantes. On redonne les chiffres actualisés ; en moyenne :

- Le salaire des femmes représente 76.6 % du salaire des hommes
- A temps de travail équivalent, c'est 86 %
- A temps de travail et emploi équivalent, c'est 96 %

L'observatoire des inégalités publie une comparaison que je trouve assez parlante pour évaluer le poids économique des discriminations ; bien sûr les discriminations se croisent et plusieurs chiffres sont donnés pour en tenir compte ; j'ai choisi les chiffres qui isolent chaque critère :

En ce qui concerne les inégalités de revenu à l'âge adulte, en moyenne bien sûr :

- Le premier marqueur de discrimination est l'origine sociale : naître dans une famille favorisée procure à l'âge adulte un bonus de 1 080 € par mois ou inversement
- Le second marqueur c'est le genre : naître homme procure à l'âge adulte un bonus de 620 € par mois par rapport aux femmes
- Le troisième marqueur c'est le quartier où on a grandi : Une différence de 250 € par mois
- Le quatrième marqueur, c'est l'origine (le racisme) : pour une origine africaine, la différence de revenu moyenne calculée est de 170 € par mois

A propos du temps partiel : 25 % des femmes et 10 % des hommes travaillent à temps partiel, une différence liée notamment à l'injuste répartition des tâches ménagères et autour des enfants.

Les femmes représentent 62 % des salarié.es payé.es au SMIC ; du coup, une augmentation du SMIC et une augmentation des salaires dans les métiers féminisés serait un puissant levier :

- A la fois pour réduire l'écart de salaire global homme-femme
- Et pour rendre les métiers « féminisés » attractifs pour tous et toutes, ce qui contribuerait à réduire la féminisation/masculinisation des métiers.

Dans la Fonction publique, contrairement aux idées reçues, les inégalités salariales sont également présentes. Les femmes sont payées en moyenne 400€ de moins que les hommes.

Cet écart se retrouve dans toutes les catégories hiérarchiques. Comme dans le privé, le temps partiel plus répandu chez les femmes (30% contre 9%), impacte le niveau de rémunération.

Mais ce n'est pas la seule raison : Les femmes accèdent moins facilement aux postes à responsabilité (en catégorie A+), leurs déroulements de carrière sont globalement plus lents (les femmes paient leurs interruptions de carrière pour raisons familiales), le niveau de leurs primes est inférieur (moins d'heures sup, d'indemnités de sujétion).

Ces écarts de rémunération, constatés lors de la vie en activité, se retrouvent au moment de la liquidation des pensions : les petits salaires conduisent à de petites retraites. Les femmes perçoivent des pensions inférieures de plus d'1/3 à celles perçues par les hommes.

Et ce n'est pas en supprimant les avantages familiaux tels que la bonification d'une année par enfant pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 2004, que cet écart va se réduire.

Pour la FSU, il s'agit évidemment de trouver et de mettre en œuvre des dispositifs correctifs afin de régler au plus vite les inégalités de pensions femmes/hommes mais il est urgent aussi de travailler, sur le plus long terme, sur les inégalités salariales et de déroulement de carrière subies par les femmes tout au long de leur vie professionnelle, car ce sont ces inégalités qui sont la cause des inégalités une fois à la retraite.

Tant que les inégalités de salaires et de carrières ne sont pas éradiquées, toute dégradation des droits familiaux aggrave les inégalités au détriment des femmes. Il convient donc de travailler sur les deux axes, droits à retraite d'un côté, salaires et carrières de l'autre.