

Les femmes seraient les grandes perdantes de la retraite Macron à points si elle est mise en place.

En effet, cette réforme, qui tirerait les droits de l'ensemble des salariés vers le bas, serait particulièrement défavorable aux femmes pour plusieurs raisons.

Ce qui existe aujourd'hui :

Les femmes sont payées **26% de moins** que les hommes du fait du plancher collant, du plafond de verre, des parois de verre ou de la part variable de la rémunération... Les métiers fortement féminisés sont moins reconnus financièrement, offrent moins de perspectives de carrière, et d'un point de vue général, les femmes touchent moins de prime et ont une carrière ralentie. On retrouve évidemment ces inégalités à la retraite.

Le temps des femmes est encore très différent de celui des hommes : ce sont elles qui s'arrêtent ou limitent leur activité pour élever les enfants ou s'occuper des personnes dépendantes. Elles ont donc des carrières plus courtes et « hachées ».

Résultats :

Les femmes partent à la retraite **plus tard que les hommes** ; en moyenne un an plus tard. **Une femme sur 5 attend 67 ans**, l'âge d'annulation de la décote (contre un homme sur 12). Elles subissent malgré tout plus souvent **la décote**, du fait de leurs carrières courtes ; 37% des femmes ne perçoivent plus de revenus d'activité 3 ans avant leur départ à la retraite (16% des hommes).

La pension de droit direct des femmes est **inférieure de 42 %** à celle des hommes.

Cependant, avec le système actuel par répartition, cet écart est ramené à 29% une fois intégrée la pension de réversion et les droits familiaux qui sont remis en cause par Macron. D'une manière générale, le système par répartition corrige en partie les inégalités salariales et de carrières, donc y compris celles frappant les femmes.

Ainsi, selon une étude de l'INSEE, La liquidation des droits à la retraite conduit à augmenter le niveau de vie moyen des personnes qui ont connu des situations difficiles en fin de carrière sur le marché du travail. Si trois ans avant le départ à la retraite, 10% des nouveaux retraités de 2013 sont pauvres. Ils ne sont plus « que » 7% dans cette situation trois ans après leur départ.

Le système actuel est donc inégalitaire ? Oui, mais il corrige en partie les inégalités (de plus en plus fortes) vécues par les travailleurEs. Il s'agit donc de l'améliorer c'est pour cela que la CGT fait des propositions.



En détruisant les mécanismes de réduction des inégalités lors du départ à la retraite, le système à point les reproduirait, voire les aggraverait.

Or, le gouvernement supprime :

>> **La Majoration de Durée d'Assurance (MDA)**, qui permet aux mères de valider 2 ans de cotisations par enfant dans le privé et 1 an dans le public. Ce dispositif permet à la fois de valider des années et d'améliorer considérablement le montant de la pension en partant avec une carrière complète.

>> **La majoration de pension de 10% pour le père et la mère des familles de 3 enfants ou plus.**

A la place, une majoration de pension de 5% par enfant serait attribuée, mais pour l'un des deux conjoints au choix. Les projections démontrent que cela pénaliserait la majorité des mères, même si c'est elles qui prennent la bonification. Mais la bonification peut aussi être divisée en deux ou prise exclusivement par le père. Certaines femmes pourraient donc ne plus avoir aucune compensation de leur maternité, ralentissement et interruptions de carrière !



La pension de réversion serait fragilisée, les départs anticipés supprimés.

Pour les femmes fonctionnaires, ce serait la double peine ;

La prise en compte de **toute la carrière au lieu des 6 derniers mois** serait très défavorable aux fonctionnaires.

Les femmes représentant 63% des fonctionnaires, elles sont donc particulièrement concernées. Mais elles sont encore plus concernées car la « contrepartie » proposée par le gouvernement, la prise en compte des primes, non seulement sera insuffisante pour neutraliser ce recul, mais en plus sera très discriminante pour les femmes.

En effet, les filières dans lesquelles les femmes sont concentrées ont peu ou pas de primes (éducation nationale, ...). De plus, les filières où existent des primes, celles-ci bénéficient plus aux hommes qu'aux femmes.

Pour la majorité des femmes, **l'âge pivot à 64 ans** se traduirait par **une baisse de pension** ou par un **départ plus tardif**...



En effet, les 2 principes centraux de la réforme des retraites pénaliseraient particulièrement les femmes :

>> **La prise en compte de toute la carrière.** Les périodes de temps partiel, d'interruption pour charges familiales ou de chômage ne pourront plus être neutralisées et feront baisser le montant des pensions.

Les partisans de la retraite à point présentent cela comme un progrès, puisque « toutes les années comptent » ; or, prendre en compte toute une carrière plutôt que les 25 meilleures années, les 25 meilleures années plutôt que les 10 meilleures années (ou les 6 derniers mois pour les fonctionnaires) fait mécaniquement baisser les pensions.

Appliquons cette logique au bulletin scolaire : Que vaut-il mieux pour l'élève : une moyenne calculée à partir de ses 10 meilleures notes, ses 25 meilleures notes ou toutes ses notes ?

>> **Le report indéfini de l'âge de la retraite** serait défavorable pour tout le monde mais plus particulièrement pour les femmes, qui ont déjà des carrières plus courtes.

Des systèmes à point existent déjà, quels enseignements en tirer ?

Les écarts de pension dans les retraites complémentaires AGIRC/ARRCO qui prennent déjà en compte toutes les années sont très élevés (à l'AGIRC, les écarts sont de 60%).

La Suède, pays modèle de Macron, a mis en place un système de retraite par point il y a une vingtaine d'années. Nos camarades du syndicat LO travaillent à un bilan des mécanismes mis en place pour compenser les inégalités femmes/hommes intrinsèques au système par point.

Ainsi, un dispositif d'indexation est intégré au système des retraites concernant l'âge de départ en fonction de l'espérance de vie. Il existe 68 % d'écart entre les pensions des femmes et des hommes !

Le taux d'emploi des femmes et des hommes est très proche ; la question de l'emploi salarié n'est donc pas le facteur d'inégalité, ce dernier est constitué par la nature des emplois occupés par les femmes. La question de la nature du contrat de travail est aussi posée, par exemple, les femmes sont plus employées en temps partiels subis, une situation très pénalisante pour la retraite qui renforce une inégalité avec les hommes qui, eux, travaillent plus tard (carrière longue).

En Allemagne, 40 réformes des retraites ont eu lieu depuis 1990. Les pensions moyennes sont de 1050 euros pour les hommes, 750 euros pour les femmes (qui subissent du temps partiel, qui occupent des métiers moins rémunérés, qui ont des carrières fractionnées). Il existe des droits de prise en compte de la maternité qui permettent d'avoir la durée d'assurance pour les retraites, mais pas d'agir sur le niveau de la pension.

Nos camarades du syndicat DGB militent pour revenir à un régime solidaire composé d'un régime de base et d'un régime complémentaire avec une plus grande contribution des employeurs.



Les propositions de la CGT

Une réforme féministe devrait au contraire :

- **Abaisser le temps de travail** pour permettre aux femmes comme aux hommes de s'occuper des enfants ;
- Prendre **en compte les meilleures années** pour le calcul de la retraite ;
- **Lutter contre le sous-emploi** des femmes, les temps partiels et la précarité, et mettre en place un service public de la petite enfance pour permettre aux femmes de continuer à travailler.
- Réaliser **l'égalité salariale** pour améliorer les pensions des femmes et le financement du système car augmenter les salaires des femmes, c'est augmenter les cotisations et donc le financement des retraites !
- Par l'instauration d'une **surcotisation patronale retraite** pour toutes les entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale ;
- Par le **paiement de la cotisation retraite de l'employeur** à temps plein pour tous les temps partiels de moins de 24h ;
- Par la **revalorisation des métiers** dans lesquels les femmes sont concentrées.

D'un point de vue général, il est nécessaire d'augmenter la durée d'activité moyenne effective des salariés avant 60 ans.



La CGT revendique un départ au taux plein dès 60 pour une carrière complète, la pension doit représenter au moins 75% du revenu d'activité et ne doit pas être inférieure au SMIC pour une carrière complète.

Des dispositifs de départs anticipés doivent être ouverts pour les métiers pénibles, insalubres ou dangereux.

La CGT réaffirme son attachement à notre système par répartition. Elle estime indispensable de garantir, dans le cadre de la répartition, le droit à une retraite pour touTEs les salariéEs dès 60 ans, avec un revenu de remplacement qui permette de vivre dignement.

Elle affirme que la garantie et la pérennisation du système solidaire de retraite fondé sur la répartition passent par le financement nécessaire à chaque régime.

Octobre 2020



Fédération des Finances CGT, 263 rue de Paris- Case 540, 93514 Montreuil cedex
<https://www.cgtfinances.fr>, Tel : 01 55 82 76 66

