

Les femmes et la réforme Macron des retraites dans la Fonction publique

Le gouvernement prétend que son projet de réforme de retraite est « féministe ». Derrière cet affichage, la CGT pense qu'au contraire les inégalités en seraient aggravées.

Le gouvernement considère que ce n'est pas au système de retraite de compenser les inégalités de salaire existant dans le monde du travail. Les femmes, pourtant plus diplômées que les hommes, cumulent les inégalités car leur carrière est plus courte du fait des charges familiales qu'elles assument (durée et temps de travail). Elles sont cantonnées dans des métiers moins bien rémunérés, avec un moindre déroulement de carrière et moins de primes.

Le calcul des droits dans un système à points, tel que le prévoit la réforme, reflète exactement le salaire perçu tout au long de la carrière. Cela entraînerait une forte baisse des pensions de retraite des femmes dans le privé comme dans le public, en particulier du fait de leur moindre temps de travail et de leur plus grande précarité.

La retraite est le miroir grossissant des inégalités de revenus entre les femmes et les hommes or le gouvernement les aggrave. La réforme Macron basée sur un système universel par points ne peut qu'être défavorable aux femmes.

»» LE CONTEXTE :

Dans le monde du travail, la différence entre la retraite des femmes et des hommes est de 40 %, ramenée à 25 % en tenant compte des droits familiaux et de la réversion. Les inégalités sont moindres pour les générations accédant aujourd'hui à la retraite mais restent fortes, 30 %.

Dans la Fonction publique, où la différence de salaire entre les femmes et les hommes est de 19 % (23 % dans l'État, 18 % dans la territoriale et 7 % dans la Santé mais hors médecins), l'écart de pension pour les nouvelles retraitées est de 13 % à leur détriment. L'effet protecteur de la grille indiciaire est indéniable, car elle limite fortement l'individualisation des rémunérations. Cette différence a trois causes principales.

- Le temps de travail des femmes est inférieur de 13 % à celui des hommes puisque le temps partiel est féminin à 82 %, en particulier suite à une naissance. Par ailleurs, les aidants familiaux

sont principalement des aidantes. Cette réduction de temps de travail est partiellement compensée par la bonification d'un an par enfant, mais elle n'existe plus pour les enfants nés après 2003.

- La qualification des filières d'emploi les plus féminines est moins bien reconnue par la grille indiciaire, en particulier dans les filières sociale et de santé.

- Les critères et le volume des promotions sont moins favorables, tout comme le montant des primes, qui comptent peu aujourd'hui dans le niveau de la pension mais qui compteraient en totalité avec la réforme Macron.

La Fonction publique abuse du recours aux personnels précaires, qui sont des femmes à 67 % et qui relèvent du même système de retraite que le privé. Cette précarité se reflétera fortement au moment du départ en retraite.

Enfin, en ce qui concerne la pénibilité, elle concerne particulièrement certaines professions très féminisées comme celles de la santé.

»» LA RÉFORME MACRON :

Le système par points est moins redistributif par nature car le calcul de la pension sur l'ensemble de la carrière limite par définition la place donnée aux éléments de solidarité.

Un calcul sur l'ensemble de la carrière défavorable aux femmes

Un calcul prenant en compte la cotisation de chaque année de travail, au lieu de l'indice détenu les six derniers mois de carrière ou les 25 meilleures années pour les contractuel·les, entraînerait une forte baisse des droits à pension de tous, mais encore plus des pensions des femmes car les interruptions de carrière et le temps partiel les concernent avant tout. Le temps partiel n'a par exemple aucune conséquence aujourd'hui sur la durée requise pour passer à l'échelon supérieur alors qu'il impacterait le niveau de cotisation dans le système réformé.

La précarité baisserait encore plus fortement avec la réforme la retraite des contractuel·les concerné·es. La Fonction publique

62 % des agent·e·s de la Fonction publique sont des femmes,
55 % à l'État, 61 % dans la territoriale et 78 % dans l'hospitalière



19 %

C'est l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes titulaires de la Fonction publique



67,1 %

des non-titulaires sont des femmes dans l'ensemble de la Fonction publique.



82,3 %

des postes à temps partiel et/ou non complet sont occupés par des femmes dans la Fonction publique.

Présence des femmes par catégorie (toutes Fonctions publiques confondues).

	% de femmes
Catégorie A	64,1%
Catégorie A+	40,7%
Catégorie B	55,6%
Catégorie C	63,2%

y recourt particulièrement, et le gouvernement veut encore la développer avec la loi de transformation de la Fonction publique d'août 2019.

La question des primes

La cotisation sur l'ensemble des primes dans la réforme Macron accentuerait mécaniquement les inégalités de pension, d'autant que la politique salariale du gouvernement consiste à réduire le plus fortement possible le poids de la grille indiciaire dans la rémunération. La généralisation d'une rémunération individualisée à la fonction ou au poste avec une forte part de primes variables diminuerait fortement l'effet protecteur de la grille indiciaire pour les femmes.

Droits familiaux: La majoration pour enfant

Aujourd'hui les dispositifs familiaux prennent en compte le besoin de compensation des inégalités existantes en défaveur des femmes.

Les femmes bénéficient en moyenne de 9 trimestres supplémentaires du fait de la bonification d'un an par enfant antérieure à 2004 et leur âge moyen de départ (62,2 ans dans la FPE) est proche de celui des hommes (62 ans). Avec la réforme Macron, les femmes ne partiraient sans décote qu'à l'âge pivot de 64 ans, avec un niveau de pension inférieur pour tout le monde, mais plus encore pour les femmes que celui auquel elles peuvent prétendre aujourd'hui.

La réforme Macron change la nature des droits familiaux en ouvrant la compensation dès le premier enfant aux hommes. Elle supprimerait la majoration de 2 trimestres d'assurance par enfant pour les fonctionnaires et la majoration de 10 % de la pension

attribuée aux deux parents à partir de 3 enfants. La réforme prévoit une majoration de 5 % par enfant dès le premier enfant. Cependant elle introduit un arbitrage sur le parent qui bénéficiera de cette majoration, alors que le salaire masculin est en général supérieur au salaire féminin.

La pénibilité

80 % des agent.es qui ont un départ anticipé de 5 ans au titre du « service actif » le perdent. Ce sont très majoritairement des femmes des professions de santé.

La baisse du minimum garanti

Dans la Fonction publique le minimum garanti est 1 110 € pour 30 ans de carrière et 1 170 € pour 40 ans de carrière. Pour la réforme Delevoye/Macron le minimum de pension serait de 1 020 € pour 42 ans de carrière et un âge de 64 ans en 2025. Cette baisse impacterait fortement les plus faibles rémunérations et les carrières incomplètes, plus nombreuses pour les femmes.

La pension de réversion

Aujourd'hui, elle est sans conditions d'âge ni de ressources. Elle permet le reversement de 50 % de la pension du conjoint.e (marié.e). Une condition d'âge de 55 ans concerne les salarié.es du privé et les contractuel.les, pour lesquels le calcul diffère. 90 % des ayants droit sont des femmes.

Dans la réforme, le droit à réversion serait soumis à une condition d'âge, 62 ans, et à une condition de ressources, puisque le montant total de la pension propre plus la réversion correspondrait à 70 % des droits des 2 conjoints. Cela aboutirait à une baisse de pension pour la majorité des femmes, fonctionnaires et contractuelles.

Ce que veut la CGT:

En l'état des inégalités salariales et de carrière il est indispensable que le système de retraite intègre des **mécanismes de compensation des écarts**. L'objectif est bien d'obtenir une **véritable égalité salariale**. **Aucune pension ne devrait être inférieure au SMIC**.

La CGT considère que le maintien d'un système de retraite par **annuités permet plus facilement de compenser les inégalités** entre femmes et hommes, en particulier par l'attribution de durée d'assurance et de bonifications supplémentaires.

Concernant les dispositifs familiaux, la CGT considère que tant que les inégalités de rémunération existent suite à la naissance d'un enfant, le système de retraite doit les compenser. Dans le cadre du système actuel de retraite, la CGT rappelle qu'il est possible et nécessaire de faire bénéficier aux femmes fonctionnaires de **deux années de bonification par enfant pour établir l'égalité avec le privé**.

La CGT revendique:

- Une retraite à taux plein à 60 ans.
- Une pension correspondant à 75 % du dernier salaire de référence (calculé sur les 6 derniers mois pour les fonctionnaires et les 10 meilleures années pour les contractuels).
- L'égalité dans les déroulements de carrière et l'égalité salariale pour améliorer les niveaux de pension des femmes et les ressources des régimes. Cela passe par la revalorisation des métiers à prédominance féminine.
- L'intégration des primes correspondant à un complément de traitement dans la grille indiciaire.
- Un service public de la petite enfance à hauteur des besoins, pour que les femmes cessent d'être pénalisées dans leur carrière en étant contraintes à des interruptions de carrière ou des temps partiels.
- Un congé parental partagé et mieux rémunéré.
- Une pension de réversion de 75 % de la pension du conjoint sans conditions d'âge ni de ressources.

Montreuil, le 25 novembre 2019

Pour aller plus loin, consulter le guide « *Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – chapitre 12* » à partir de la page 108

Cliquer <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2018/11/CGT-FONCTION-PUBLIQUE-Interactif.pdf>