



# LA RETRAITE, des droits à préserver et à conquérir



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

## Menaces fortes de la réforme Macron sur les droits à pension des femmes ?

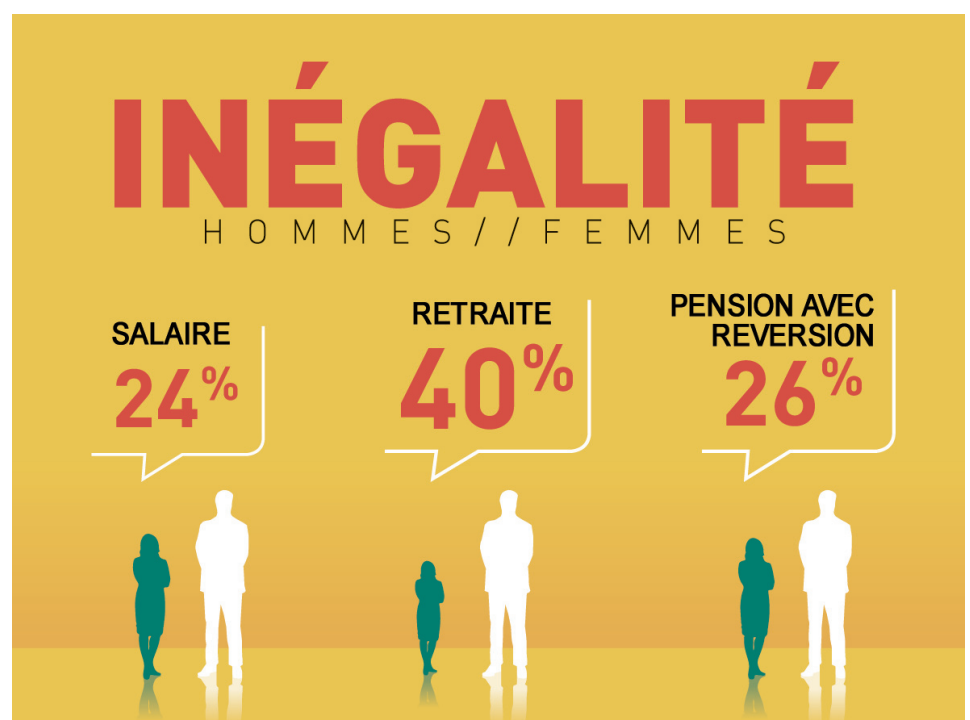
La mise en place d'un système universel, qu'il soit en points ou en comptes notionnels, obligerait à revoir tous les dispositifs dits de « solidarité » comme les droits familiaux ou la réversion, au risque d'un alignement vers le bas. La FSU récuse toute mesure qui viserait à réduire globalement, et sans aucune compensation, les droits des salariés en matière d'avantages familiaux et conjugaux. Les effets des enfants sur la carrière professionnelle des femmes reposent principalement sur elles, des mesures de compensation sont nécessaires tant que des écarts persisteront entre les hommes et les femmes sur leurs rémunérations et leur durée de carrière. Les droits familiaux actuels sont loin de compenser le manque à gagner des femmes. La retraite à points pourrait encore les dégrader.

Lors des concertations, le gouvernement en reste pour l'instant aux généralités et ne dévoile rien de son projet. Or, sans connaissance précise des mesures envisagées, il est impossible de faire des simulations qui permettraient aux collègues de se rendre compte concrètement en termes de niveau de pension des conséquences d'un nouveau dispositif. Les quatre pages qui suivent font le point sur les droits qui pourraient être impactés par une réforme systémique et qui ont déjà été fortement dégradés par les réformes antérieures : droits familiaux, pensions de réversion, et droits que la FSU veut voir affirmés ou créés comme la prise en compte des années d'études et des fins de carrière. En matière de droits à la retraite comme en d'autres domaines, on s'aperçoit à cette occasion que les droits des fonctionnaires ne sont pas forcément plus avantageux que ceux des salariés du privé...

## ■ Les inégalités femmes hommes, un fait persistant

En France, le salaire des femmes est en moyenne de 24 % moins élevé que celui des hommes : carrières ralenties, emplois moins rémunérés, plus précaires, temps partiel, périodes de chômage et une partie « inexplicée ». Quand elles sont retraitées, la pension amplifie les inégalités de revenus : en moyenne 40 % d'écart entre hommes et femmes sur la pension de droit direct. Cet écart se réduit un peu avec les nouvelles générations de femmes plus nombreuses sur le marché du travail et qui ont des carrières plus longues, mais les inégalités demeurent.

Le régime général comme le code des pensions attribuent des « avantages familiaux » ou « des droits conjugaux » qui permettent partiellement de réduire cet écart.



## ■ Les droits familiaux

### La bonification pour enfants pour les fonctionnaires

Initialement une bonification d'une année par enfant était attribuée aux femmes fonctionnaires. La réforme de 2003 en a durci les conditions d'attribution et l'a supprimée pour les enfants nés après le 1<sup>er</sup> janvier 2004. Désormais, l'arrivée d'un enfant en cas de maternité permet seulement de réduire la décote à la hauteur de deux trimestres. Les femmes fonctionnaires ne bénéficient donc plus des mêmes droits qu'au régime général.

### La majoration d'assurance pour enfants dans le régime général

Elle permet d'ajouter deux années par enfant à la durée d'assurance validée et cotisée. Depuis 2010, elle se partage en quatre trimestres d'éducation (éventuellement attribués au père) et quatre trimestres pour maternité (exclusivement attribués à la mère).

L'assurance vieillesse parents au foyer (AVPF) permet aussi sous conditions d'ajouter des trimestres.

Un point commun entre les deux régimes le congé parental pour le père ou la mère est validé gratuitement comme du temps cotisé dans la limite de trois années.

■ **Pour la FSU, ce droit à la bonification doit être rétabli dans la fonction publique et aligné sur la durée du régime général. Les congés parentaux comme les temps partiels pris pour élever les enfants nés avant 2004 doivent être également pris en compte gratuitement.** ■



F.S.U.

ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

La majoration du montant de la pension : pour tous dès que l'on a élevé 3 enfants.

Dans la fonction publique : elle est de 10 % puis 5 % par enfant supplémentaire.

Dans le régime général : elle est de 10 % quel que soit le nombre d'enfants.

Cette majoration est régulièrement remise en cause. Créée pour compenser le montant des retraites des femmes effectivement plus faible, elle accroît mécaniquement la pension plus forte des hommes.

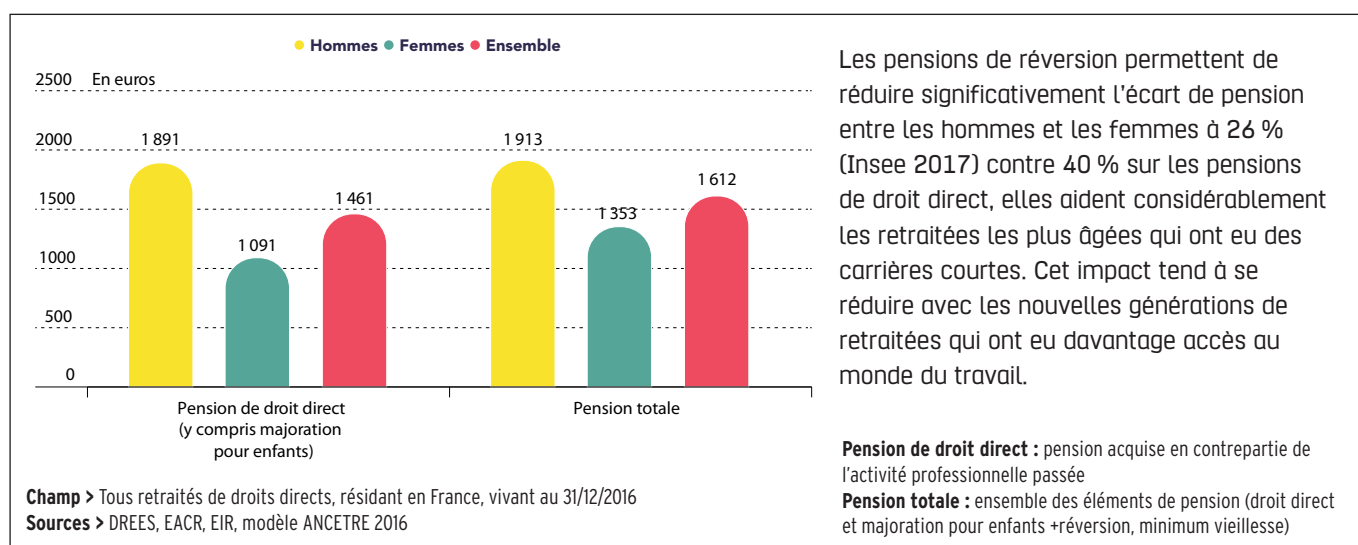
■ **Pour la FSU, une étude de la politique familiale globale est nécessaire avec un examen des effets de la transformation de cette majoration y compris sur l'égalité femmes hommes.** ■



# TRAITES : indispensables mais insuffisants

## ■ La pension de réversion : un rôle toujours majeur de réduction des inégalités entre hommes et femmes

La pension de réversion, c'est la possibilité de toucher, après le décès de son ou de sa conjointe, une partie de la retraite qu'il percevait ou qu'il aurait perçue. Aujourd'hui, elle offre une garantie de ressources au conjoint survivant d'un couple marié. Les pensions de réversion occupent une place importante dans notre système de retraite.



Plusieurs critères sont à prendre en compte pour percevoir cette pension qui est versée par les différents régimes de retraites de base ou complémentaires le plus souvent sous conditions d'âge, de ressources et de situation familiale du survivant.

### Dans le régime général (CNAV)

Le montant est de 54 % de la pension de base du conjoint décédé. Le bénéficiaire doit avoir au moins 55 ans, il peut être remarié, il y a surtout une condition de ressources. Depuis 2004, les personnes divorcées jouissent d'un droit de réversion de la retraite de l'ex-conjoint.

Pour les régimes complémentaires, il n'existe pas de conditions de ressources mais d'âge.

### Dans la Fonction publique

La pension de réversion équivaut à 50 % de la pension. Pas de condition d'âge ni de ressources mais de durée du mariage de 2 ans (4 ans si le mariage se fait à la retraite) ou sans condition de durée en cas d'enfants issus du couple. Le versement est interrompu en cas de remariage, Pacs, concubinage.

### ■ Ce que la FSU revendique :

**Les pensions de réversion doivent garantir le niveau de vie du-de la conjoint-e survivant-e.**

**Pour la FSU, la revalorisation des droits actuels à la réversion dans le régime général, son maintien dans la fonction publique et son extension aux personnes pacsées sont toujours d'actualité. Le gouvernement prône une remise à plat de ce dispositif, visant en particulier l'instauration de plafonds de ressources pour les retraités de la fonction publique alors qu'il n'y en a pas aujourd'hui. Ce serait un alignement vers le bas inacceptable. ■**

Actuellement les pensions de réversion comme une partie des droits familiaux sont financées par les cotisations de l'ensemble des assurés selon le principe de solidarité. Le risque est de les sortir de cette solidarité interne aux régimes de retraite pour les faire financer par une cotisation à part ou par l'impôt ce qui fragiliserait leur évolution. Dans un contexte de baisse des dépenses publiques et des aides sociales, la régression est assurée. La promesse de Jean-Paul Delevoye d'une réforme qui « *maintiendra et consolidera les solidarités* » est en contradiction avec un système qui veut « *redéfinir leurs objectifs et clarifier la nature de leur financement* » !

## ■ Des garanties collectives en début et en fin de carrière

### Prendre en compte les périodes de formation

L'allongement de la durée des études est une évolution positive liée à l'élévation des qualifications dont la société a besoin dans tous les secteurs de la vie sociale, économique et culturelle. Cet allongement a pour conséquence une entrée plus tardive dans l'emploi<sup>(1)</sup>. Cette situation est accentuée pour les ingénieurs ou les chercheurs. À cela s'ajoute la montée du chômage à 25 % chez les moins de 25 ans : le début de carrière est plus tardif quel que soit le niveau de diplôme.

Comme le souligne la DREES<sup>(2)</sup>, le graphique ci-dessous montre que pour la génération 1978, ils ne sont que 30 % à pouvoir prétendre partir à 62 ans sans décote.

Toutes les réformes depuis 25 ans ont durci les conditions d'acquisition du taux plein.

### Prendre en compte la fatigue au travail, sa pénibilité, la difficulté des fins de carrière

L'âge de départ à la retraite recule, les carrières s'allongent, l'organisation du travail devient plus pesante en fin de carrière.

Différents facteurs interviennent : la dégradation des conditions de travail avec l'augmentation du stress, l'absence d'accompagnement des agents (formation, etc.), la demande pressante faite à l'individu de s'identifier à son travail, couplée à une représentation sociale des travailleurs âgés jugés « inaptes à l'innovation et faiblement productifs ».

Dans le premier degré, 30 % des enseignants partent avec une décote : ils font le choix d'arrêter leur activité plutôt que d'améliorer le montant de leur pension.

Dans le secteur privé, ces éléments concourent souvent à l'exclusion des plus âgés de l'emploi. Il faut donc agir sur les conditions de travail et garantir aux salariés une meilleure transition entre activité et retraite.

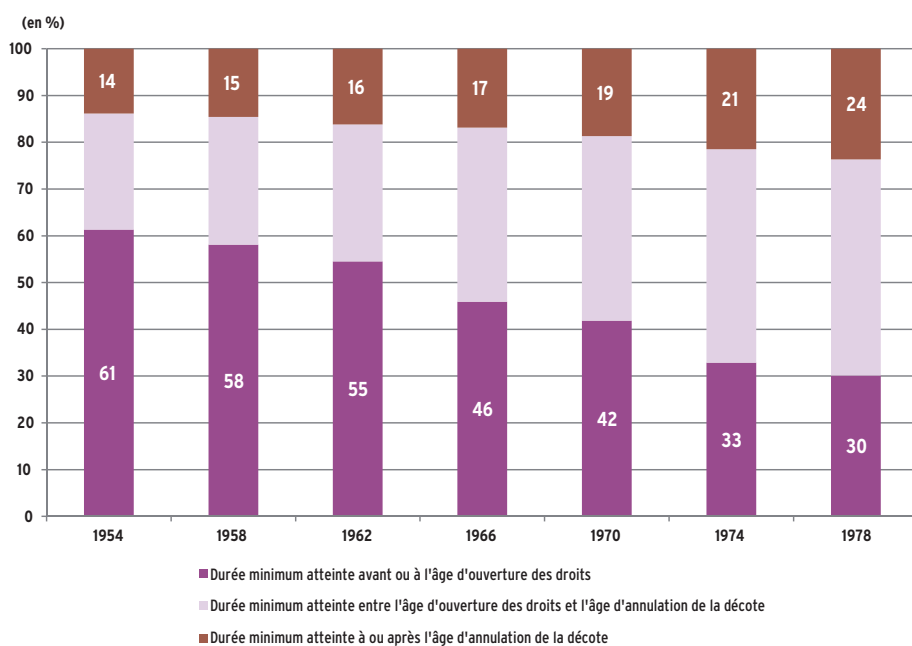
Dans la fonction publique, la FSU demande l'ouverture de réelles discussions sur les conditions de travail notamment en fin de carrière, période marquée par une pénibilité accrue pouvant dégrader l'état de santé avant le départ à la retraite.

La suppression de la cessation progressive d'activité (CPA) dans toute la Fonction publique a participé à cette dégradation.

### ■ La FSU revendique le ré-

tablissement de ce dispositif dès 55 ans et son extension à tous les personnels contractuels. Elle revendique le droit effectif à une mobilité professionnelle, des possibilités d'allègement du temps de travail et pour ceux et celles qui le souhaitent une diversification des tâches permettant un partage de l'expérience : fonctions de conseils, de tutorat, de suivi de projets. ■

Répartition par groupe à 30 ans, si toutes les générations suivaient les mêmes règles de départ\* à la retraite



\* Les règles de départ appliquées sont celles de la génération 1978.

Champ • Cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant ou à 30 ans, hors militaires affiliés au Service des retraites de l'État (SRE) à 30 ans.  
Sources • EIC 2009, DREES.

■ La FSU revendique l'intégration dans la durée cotisée des années d'études supérieures ainsi que des périodes de formation, d'apprentissage, de stages, de services civiques et de chômage entre la fin de la formation et la vie professionnelle. ■

#### Notes :

1. Note n° 18-14 d'information de la DEPP de juin 2018

2. Note n° 60 de la DREES, *Les droits à la retraite acquis en début de carrière*, janvier 2015