A plusieurs reprises, la première ministre a déclaré que la réforme des retraites serait plus juste pour les femmes : c'est FAUX ! Notre système de retraite définit le montant de la pension en fonction d'un nombre d'annuités validées et d'un salaire de référence. Toutes les discriminations et les inégalités professionnelles subies par les femmes pendant la vie active ne sont pas seulement reproduites à la retraite, mais amplifiées.

L'âge de la décote maintenu !

E. Borne prétend que maintenir l'âge d'annulation de la décote à 67 ans est une mesure favorable aux femmes. Avec l'allongement de la durée d'assurance imposé par la réforme Touraine en 2014 de plus en plus de salarié·es et de fonctionnaires subissent une décote sur leur pension. C'est encore plus vrai pour celles et ceux dont les carrières sont dites « hachées », c'est à dire entrecoupées de période de chômage, de temps de travail incomplets qui rendent inaccessibles les durées d'assurance exigées pour avoir une pension complète. Or une grande partie de ces travailleurs précaires sont des travailleuses. Maintenir la décote et l'âge d'annulation de celle-ci à 67 ans, c'est maintenir les inégalités existantes qui font que beaucoup trop de femmes doivent choisir entre partir avant 67 ans avec de la décote ou travailler jusqu'à 67 ans.

La décote, Kesaco ?

Instaurée par la loi de 2003, elle est synonyme de double peine quand on a une carrière incomplète. D'une part on ne perçoit pas le maximum de son dernier salaire (75% dans la Fonction publique) et d'autre part une décote s'applique à la pension. C'est ainsi 1,25% de pension qui peut être retiré par trimestre manquant.

Contre ce projet inutile, injuste et inégalitaire

Pour une amélioration du système des retraites

Toutes et tous en grève !

La réalité par les chiffres sur la situation des femmes:

A la retraite :

- **44%** des femmes contre 32% des hommes partent en retraite avec des pensions incomplètes (génération 1950)[1].
- Hors pension de réversion, les femmes touchent des pensions **inférieures de 40 %** à celles des hommes, avec les pensions de réversion, l'écart est de **28%**[1]. Dans la FPE, les pensions (hors réversion) des agentes sont inférieures de **14,5%** à celles des agents, et de **13%** dans les collectivités locales (pensions mises en paiement en 2021[2]).
- La pension de droit direct est de **1154** euros pour les femmes contre 1931 pour les hommes, y compris la majoration pour 3 enfants[1].
- Les femmes ont en moyenne une décote de **8%** contre 6% pour les hommes (génération 1950). Pour éviter la décote, **19%** des femmes partent en retraite à 67 ans contre 10% des hommes.
- Taux de pauvreté à la retraite : **10,4 %** pour les femmes (**16,5%** pour les femmes seules de plus de 65 ans) et 8,5% pour les hommes[3].

Lors de la vie active :

- Les salaires des femmes sont inférieurs en moyenne de **22,3 %** à ceux des hommes dans le secteur privé[4] et de **12%** dans la Fonction publique (en équivalent temps plein[2]). Ces profondes injustices sociales qui persistent s'expliquent par la ségrégation professionnelle des métiers, le plafond de verre, les parts variables de rémunération, les temps partiels, les déroulements de carrière...
- Taux d'emploi des femmes : la France est au 25ème rang des 38 pays de l'OCDE. **1 femme sur 2** stoppe son activité professionnelle à l'arrivée d'1 enfant contre 1 homme sur 9. Au final les femmes ont en moyenne une carrière plus courte de 2,1 ans que celles des hommes (génération 1950).

[1] source DREES
[2] source rapport annuel FP 2022
[3] source COR 2022
[4] source INSEE

La réalité du projet Borne, c'est un renforcement des inégalités

Recul de l'âge de départ

Cette mesure va encore pénaliser les femmes déjà durement impactées par la précarité du monde du travail. En effet, les bonifications de trimestres pour enfants, censées atténuer les ralentissements de carrière et permettenttre à des femmes d'atteindre une carrière complète dès 62 ans vont perdre de leur sens s'il faut attendre 64 ans pour partir à la retraite.

Des mesures qui risquent d'amplifier les inégalités salariales

Le monde du travail est toujours défavorable aux femmes bien que le principe d'égalité entre femmes et hommes soit inscrit dans la Constitution et que de nombreuses lois aient été édictées depuis pour renforcer l'égalité professionnelle (recrutement, rémunération, promotion, formation…). L'index égalité comme les accords égalité dans la Fonction publique n'ont pas permis de supprimer les inégalités salariales. Pire, le gouvernement faisant le choix de politique indemnitaire et de primes au détriment de mesures générales pour revaloriser les rémunérations prend le risque de renforcer encore ces inégalités.

Minimum de pension relevé ? un mirage...

Le gouvernement annonce relever le minimum de pension à 1200 euros mesure qui existait depuis 2003 (85% du SMIC) et qui n a jamais été appliquée. Ce minimum ne s'appliquerait qu'aux carrières complètes excluant d'emblée un grand nombre de femmes qui vivent déjà trop souvent sous le seuil de pauvreté.

Aucune reconnaissance de la pénibilité des métiers à prédominance féminine !

La réintroduction de critères de pénibilité pour le compte professionnel de prévention, critères supprimés par Macron en 2017, ne profitera pas aux femmes ! Ces critères ne couvrent pas la réalité des métiers féminisés dont la pénibilité n'est pas reconnue. Les femmes exercent plus souvent des métiers de service, exposant à des contraintes d'organisation du temps de travail, à des exigences émotionnelles ou encore à une faible latitude décisionnelle. Elles sont plus exposées aux risques psychosociaux aux conséquences néfastes pour leur santé.

Congé parental pris en compte ? une demi-mesure.

Il existe déjà des modalités de prise en compte des périodes de congé parental (au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer, AVPF). Ce que propose le gouvernement concerne seulement les femmes qui pourraient être concernées par un départ dans le cadre du dispositif carrière longue mais qui n'ont pas tout à fait une carrière complète. 4 trimestres « AVFP » maximum pourraient être pris en compte pour déterminer si la carrière est complète. Cela ne résoudra pas la situation de nombreuses femmes aux carrières hachées.

Pas de retour de la bonification de trimestres pour enfants !

Dans la Fonction publique, les enfants nés depuis le 1er janvier 2004 ne donnent plus droit à la bonification de trimestres (4 par enfant, sous condition d'interruption ou de réduction de carrière). Cette bonification de trimestres avait pour objet de compenser les incidences négatives de l'arrivée des enfants sur la carrière des femmes (ralentissement de carrière et de la progression du salaire, temps partiel…). La bonification a disparu, pas les incidences négatives…

Flashez ce code pour signer la pétition intersyndicale « Retraites : non à cette réforme injuste et brutale ! »

La FSU revendique

- **Le retrait de cette réforme injuste** des retraites Borne /Macron.
- **L'amélioration du système actuel** : départ à 60 ans avec 75% de son dernier salaire et 37,5 annuités, la suppression de la décote, le retour des bonifications pour les enfants.
- **La prise en compte des critères de pénibilité** inhérents aux emplois fortement féminisés.
- **L'obligation de mise en œuvre effective de l'égalité salariale** dans tous les secteurs : à travail de valeur égal salaire égal.
- **La fin des temps de travail incomplets**.
- **Des revalorisations salariales sans contrepartie** pour toutes et tous.
- **le financement d'un vaste plan** pour la mixité des métiers.
- **La création d'un grand service public** de la petite enfance et de la dépendance.