

LES INÉGALITÉS EN CHIFFRES

- La pension de droit direct des femmes est inférieure de 42 % à celle des hommes.
- Les femmes partent en retraite en moyenne un an plus tard que les hommes (COR, rapport de juin 2019).
- Une femme sur 5 attend 67 ans, l'âge d'annulation de la décote (contre un homme sur 12).
- 37 % des femmes retraitées (contre 15 % des hommes) touchent moins de 1000 € de pension brute (909 € nets).

Cette situation continue à se dégrader du fait des réformes passées.

PROJET DE RÉFORME DES RETRAITES : LES FEMMES SERAIENT TOUTES PERDANTES

AUJOURD'HUI

25 meilleures années dans le privé,
6 derniers mois dans le public.

Calculées sur les 6 derniers mois
(sans prise en compte des primes).

Certains régimes permettent de partir
avant 60 ans dans de nombreuses profes-
sions notamment du fait des pénibilités et
des sujétions de mission de service public.
C'est par exemple le cas pour les infirmières
et les sages-femmes.

Majoration de durée d'assurance (MDA) de
8 trimestres par enfant dans le privé et de
4 dans le public. Ces majorations sont très
importantes pour diminuer l'impact des
enfants sur la carrière des femmes.
Majoration de pension de 10 % pour les
parents de 3 enfants.

54 % (dans le privé) de la pension du
conjoint décédé, droits ouverts sous condi-
tions de ressources et à partir de 55 ans. En
cas de divorce, les droits sont proportion-
nels au nombre d'années de mariage.

Par les cotisations retraites.

Années prises
en compte

Retraites
des fonctionnaires
(63 % de femmes)

Pénibilité et
âge de départ

Droits
familiaux

Pension de
réversion

Financement
de la solidarité
(droits familiaux,
chômage, précarité...)

RÉFORME MACRON

Toute la carrière.

>> Les années de temps partiel, de précarité ou de congé parental
se paieront cash. Pour les ingés, cadres et techs qui ont des car-
rières ascendantes, les pensions seront tirées vers le bas.

Calculées sur toute la carrière, en prenant en compte les primes

>> Dans de nombreux métiers occupés par des femmes, il n'y a
pas, ou peu, de primes. Lorsqu'il y en a, elles bénéficient plus aux
hommes qu'aux femmes.

Le départ anticipé dépendra du nombre de points accumulés sur
le compte individuel de pénibilité : seuls 6 critères de pénibilité
sont retenus.

>> Rares seront celles qui pourront partir à 62 ans : seuils de
validation très élevés (ex : besoin de 150 nuits de travail par an !)
et critères très défavorables aux femmes. Depuis la mise en place
du compte pénibilité dans le privé, 75 % des salarié-e-s qui y ont
acquis des points sont des hommes.

Majoration de pension de 5 % par enfant pour l'un des deux
parents.

>> Disparition de la MDA. Pour les parents de 3 enfants, la majora-
tion serait donc de 15 % pour le couple, contre 20 % aujourd'hui :
baisse globale des droits. Risque que ce soit le meilleur salaire,
donc l'homme qui prenne la majoration.

70 % de la retraite du couple, droits ouverts seulement à partir
de 62 ans, pas de réversion en cas de divorce mais majoration
des prestations compensatoires sur décision du juge des affaires
familiales.

Par l'impôt, avec un budget plafonné par la loi, alors que le
nombre de retraité-e-s va augmenter.

>> Possibilité que les parlementaires baissent ces droits comme
pour les aides au logement. Risque que ces droits soient condition-
nés aux ressources, comme les allocations familiales.

METTRE FIN AUX INÉGALITÉS FEMMES HOMMES : LA SOLUTION !

Réaliser enfin l'égalité salariale permet non seulement de mettre fin à une injustice flagrante mais aussi de dégager
les ressources nécessaires pour financer notre système de retraite. Augmenter les salaires des femmes, c'est aug-
menter les cotisations et donc le financement des retraites !

La CGT propose :

- >> L'instauration d'une surcotisation patronale sur les emplois à temps partiel de moins de 28 heures.
- >> L'instauration d'une surcotisation patronale retraite pour toutes les entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale.
- >> La revalorisation des métiers dans lesquels les femmes sont concentrées.

ugict.cgt.fr/se-syndiquer

