

UNION SYNDICALE SOLIDAIRES

Retraites : l'aggravation des inégalités

Les modalités ouvrant droit à la retraite (durée de cotisation, calcul de la pension) varient suivant les régimes (régime général de la Sécurité sociale pour les salarié-es du secteur privé ; régime des fonctionnaires, régimes spéciaux) et régimes complémentaires (AGIRC, ARRCO, etc). Une majorité de salarié-es dépendent à la fin de leur carrière de différents régimes prestataires du fait des différents métiers exercés.

La loi "Balladur" de 1993 concernant le secteur privé, puis la loi "Fillon" de 2003 concernant le secteur public, allongent la durée de cotisation de 37,5 ans à 40 ans et instaurent ou modifient le système de "décote". L'échéancier d'application de ces lois se fait "en biseau" au cours des années. Certains décrets d'application de la loi Fillon sont encore en suspens à ce jour.

Pour toutes ces raisons, il n'est pas possible de donner ici un tableau complet des différentes modalités de retraite. On se limitera aux dispositions dites "avantages familiaux" qui concernent le régime général et le régime de la Fonction publique. Au nom de l'égalité hommes/femmes. Ces "avantages" sont de plus en plus questionnés, et on peut craindre que la démarche n'aboutisse à justifier leur disparition et à réaliser l'égalité par le bas. Il est nécessaire de rappeler les raisons qui sont à l'origine de ces dispositions.

Petit rappel historique

Dans l'histoire des régimes de retraites, les avantages familiaux ont été créés pour compenser un certain nombre de désavantages qu'avaient les femmes dans leur droit à la retraite, en reconnaissant les responsabilités familiales qu'elles assument (éducation des enfants, prise en charge des parents malades). Ces responsabilités les empêchent d'obtenir les annuités de cotisation nécessaires pour la retraite, sont des obstacles à leurs carrières professionnelles et à de meilleurs salaires, et sont donc responsables de pensions plus faibles. Il s'agissait également d'encourager la natalité.

Tant que les inégalités concernant la prise en charge des responsabilités familiales existeront entre les hommes et les femmes, ces avantages familiaux seront nécessaires pour compenser les inégalités dans les droits à pension. La législation européenne précise d'ailleurs que le principe d'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures en faveur du sexe désavantagé.

Majoration de durée d'assurance

La majoration de durée d'assurance (MDA) est accordée aux femmes au titre des enfants qu'elles ont eus.

Dans le Régime général : La MDA est toujours de 2 ans par enfant. Suite à la loi Fillon, cette MDA n'est plus forfaitaire mais proratisée en fonction de la durée de prise en charge effective de l'enfant (à raison d'un trimestre par année de prise en charge) avec un maximum de 8 trimestres, ce qui correspond bien aux 2 ans par enfant. Cette méthode de calcul permet de prendre en compte les enfants morts en bas âge.

Dans le secteur public : La MDA était de un an par enfant avant la loi Fillon. Celle-ci introduit une distinction selon la date de naissance des enfants.

- **Enfant né avant le 1er janvier 2004 :** La majoration de durée d'assurance de un an par enfant est maintenue mais elle est soumise à une condition de cessation d'activité. Sous cette même condition, elle est étendue aux hommes.
- **Enfant né après le 1er janvier 2004 :** La MDA de 1 an est supprimée. Elle est remplacée par une majoration de 6 mois pour les femmes ayant accouché après leur recrutement (un enfant

né avant l'embauche effective ne donne pas droit à ces 6 mois). De plus, une majoration est introduite pour les hommes comme les femmes sous condition d'interruption d'activités, dans la limite de trois ans par enfant.

- **Enfant handicapé** : Dans le privé comme dans le public, les parents ayant élevé un enfant gravement handicapé bénéficieront d'une majoration de durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois, dans une limite fixée par décret.

Bonification de la pension pour enfant

Dans le régime général comme dans la Fonction publique, une bonification de 10 % de la pension est accordée aux femmes et aux hommes ayant eu au moins 3 enfants et les ayant élevé pendant 9 ans avant leur seizième année.

Elle est complétée, dans la Fonction publique, par une bonification supplémentaire de 5 % par enfant, dans la limite du montant du dernier traitement.

Remarque : cette bonification contribue à l'inégalité des pensions entre hommes et femmes puisqu'elle est proportionnelle au montant de la pension. C'est ainsi qu'elle rapporte en moyenne 2 fois plus aux hommes qu'aux femmes : 129 euros mensuels pour les hommes contre 64 euros pour les femmes.

Pension de réversion à compter du 1er janvier 2004

Dans le secteur public : Il y a désormais égalité de traitement entre hommes et femmes et alignement sur la situation des femmes qui avaient droit à cette pension de réversion sans condition d'âge ni de ressources. La pension de réversion représente 50 % de la pension du conjoint défunt.

Dans le régime général : La pension de réversion sera versée au ou à la conjoint-e survivant-e sans condition d'âge, mais elle est soumise à une condition de ressources. Ce qui change avec la loi Fillon est que l'ensemble des ressources sera pris en compte, le plafond de ressources étant actuellement en débat. Pour le calcul de la pension de réversion, la majoration de pension pour trois enfants élevés n'est pas prise en compte comme élément de revenu. La pension de réversion représente 54 % de la pension du conjoint défunt.