



**IDÉES
FAUSSES
RETRAITES**

" LES BONIFICATIONS POUR ENFANTS ASSURENT DES PENSIONS ÉGALITAIRES ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE "

FAUX

13 %. C'est l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (source INSEE). Il est en grande partie dû au retard d'avancement de carrière des femmes et au versement des primes en majorité en faveur des hommes.

Les fonctionnaires peuvent bénéficier d'une bonification de quatre trimestres par enfant né avant 2004 et d'une majoration de deux trimestres par enfant né après 2004 à condition d'avoir interrompu leur activité pendant au moins 2 mois au titre d'un congé de maternité.

Pourtant :

Dans l'éducation nationale, les femmes perçoivent des pensions inférieures de 11,2 % (source AEF) par rapport à celles des hommes bien que les bonifications pour enfants soient appliquées (Alors que les primes ne sont pas comptabilisées dans le calcul des pensions de retraites).

De fait :

- Les enseignantes d'EPS utilisent le dispositif de temps partiel de façon bien plus importante que les enseignants d'EPS (50,5 % des femmes contre 20,8 % des hommes)
- La majorité des temps partiels pris par les femmes le sont à la suite d'un congé de maternité et congé parental (70,3 %) [Source enquête fin de carrière et usure professionnelle des enseignant-es d'EPS, SNEP-FSU, 2023]
- En temps partiel, le nombre de trimestres pris en compte pour le calcul de la pension à la retraite est inférieure à celui en temps plein et malgré les avancées PPCR, la prise de temps partiel peut engendrer des retards d'avancement de carrière.
- Le mode de calcul actuel des pensions, en prenant en compte les trimestres validés, est défavorable aux femmes malgré les bonifications pour enfant.
- La réforme de 2023 en augmentant le nombre de trimestres requis (172 T à partir de la génération 1968) impacte en premier lieu les femmes.

Pour le SNEP et la FSU, il est nécessaire dans un premier temps de substituer la notion de bonification à celle de majoration pour enfants, première étape vers une réelle égalité de pension entre les femmes et les hommes.

Revendiquer un âge légal de départ à la retraite avec un taux de remplacement de 75 % du dernier traitement, construit sur l'échelon détenu durant les six derniers mois de la carrière, pour une carrière complète est un des leviers pour atteindre l'égalité professionnelle femmes-hommes sans condition.

LES RETRAITES

