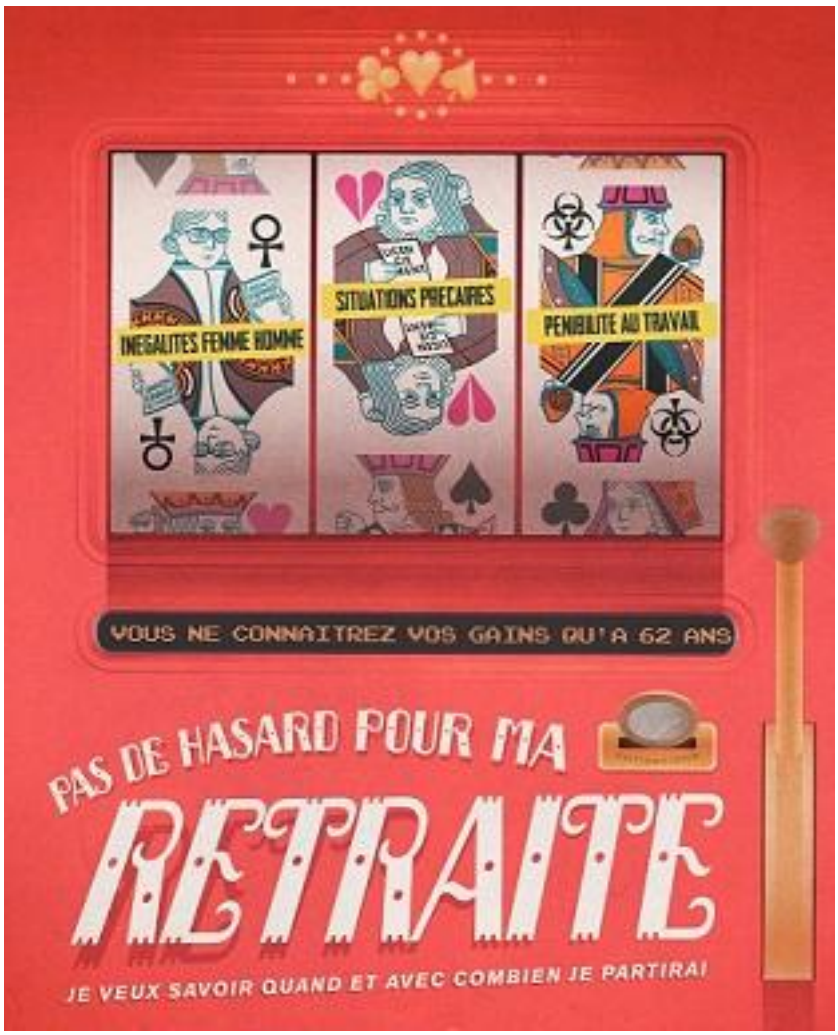
la
cgt



Aujourd'hui, la pension moyenne perçue par les femmes est inférieure de près de 40 % à celle des hommes. Si l'on tient compte des pensions de réversion et de la majoration pour enfants, la retraite moyenne des femmes est inférieure de
25,2 % à celle des hommes.
Cet écart résulte des inégalités au travail : salaires, carrières interrompues pour congés parentaux, temps partiels, emplois précaires, etc. Il résulte aussi des effets des réformes successives : les femmes ont été les premières pénalisées par l'allongement de la durée de cotisation, l'application de la décote et le report de l'âge légal de départ en retraite.

CONSÉQUENCES D'UN REPORT DE L'ÂGE DE DÉPART À 65 ANS

Cela plongerait davantage les femmes dans la précarité. En effet, plus l'on vieillit, plus augmente le risque d'être au chômage, en arrêt maladie, en invalidité, en contrat court, etc. Les femmes séniores sont moins en activité que les hommes séniors. Une situation qui pourrait encore s'accentuer avec un nouveau report de l'âge de départ à la retraite.

De plus, les femmes ont des carrières interrompues pour congés de maternité ou parentaux, subissent du temps partiel et des inégalités salariales (26 % en moyenne de différence de salaire entre les femmes et les hommes).
Cela a des répercussions :

- **sur leur niveau de pension de retraite ;**
- **sur la possibilité d'atteindre la durée de cotisation nécessaire à une pension complète.**

Allonger encore la durée de cotisation creuserait le fossé des inégalités entre les femmes et les hommes.

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Courriel *

Les femmes ont déjà été les premières pénalisées par la réforme de 1993 passant le calcul des pensions des dix meilleures années aux vingt-cinq meilleures années.

Le système de décote et le report antérieur de l'âge légal à 62 ans ont contribué à la dégradation des pensions des retraitées. **À cause de cela, les femmes sont davantage concernées par la décote et liquident de fait leur pension plus tard que les hommes.**

À chaque fois que l'on repousse la durée de cotisation requise, elle est toujours moins atteignable pour les femmes, notamment par l'absence de mise en place par les employeurs de l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes au travail.

N'oublions pas que rendre l'égalité salariale et professionnelle effective, permet non seulement de mettre fin à une injustice flagrante mais aussi de dégager des ressources supplémentaires pour financer le système de retraite.

REMISE EN CAUSE DES MESURES DE SOLIDARITÉ

Aujourd'hui, malgré les mesures de solidarité (droits familiaux, conjugaux) du système de retraite actuel qui réduit les inégalités de retraites, les pensions des femmes restent plus basses que celles des hommes pour plusieurs raisons : la répercussion des inégalités professionnelles et de salaires tout au long de la carrière, le temps partiel subi, la charge familiale, etc.

La CGT porte des propositions pour réellement permettre aux femmes de partir à la retraite dès 60 ans avec des niveaux de pension très fortement revalorisés.

Augmenter les salaires des femmes à travail égal au niveau de celui des hommes représenterait plus de 5,5 milliards d'euros par an de recettes supplémentaires pour financer les retraites !

La CGT propose d'agir toutes et tous dans les entreprises et services, luttons pour refuser la retraite à 65 ans et gagner de nouvelles avancées :

• la retraite à 60 ans et une pension au moins équivalente au Smic pour une carrière complète ;
• l'harmonisation des droits les plus favorables pour tous les secteurs d'activité privés ou publics (par exemple que la naissance d'un enfant compte autant quel que soit son contrat de travail) ;
• la création de droits au départ anticipé avant 60 ans pour tous les métiers pénibles – y compris ceux à prédominance féminine ;
• la revalorisation du minimum vieillesse (56 % des femmes sont au minimum vieillesse) ;
• la garantie des droits à retraite à temps plein pour tou·tes les salarié·es qui ont subi du travail à temps partiel ;
• la comptabilisation des périodes de congés maternité et de parentalité, ainsi que les périodes d'accident de travail et de maladie professionnelle, comme périodes travaillées ouvrant des droits pour le niveau de pension ;
• le renforcement des droits familiaux et la revalorisation des pensions de réversion (notamment tant que subsisteront les inégalités entre les femmes et les hommes).

fichiers: [redacted]Télécharger 20201220_retraitefemme_tract_sr-1.pdf (284.19 Ko)

Public: Infos / actions
Retraites
Tracts 2023

- -A
- +A
- Version imprimable
- version PDF

Leave this field blank