

Une réforme
contre les
femmes

la
cgt

Des inégalités de pension très importantes



- Les femmes touchent une pension de droit direct de 40 % inférieure à celle des hommes. Une fois prise en compte la pension de réversion, l'écart est toujours de 28 %.
- **2 causes principales :**
 - les femmes sont payées 28 % de moins que les hommes, du fait des temps partiels (près de 30 % des femmes), de la dévalorisation des emplois féminisés et de l'absence de déroulement de carrière ;
 - Elles ont des carrières plus courtes, du fait de la prise en charge des enfants et des personnes dépendantes : une femme sur deux réduit ou arrête complètement son activité professionnelle à l'arrivée d'un enfant. C'est le cas d'un homme sur neuf. Résultat : les femmes entre 25 et 54 ans ont un taux d'activité de 8 points inférieur à celui des hommes (84 % contre 92 %) parce qu'elles se retirent de l'emploi ou passent à temps partiel faute de solutions lors de la naissance d'enfants.

Aggravées par les réformes précédentes



- Les réformes régressives depuis 1993 ont particulièrement pénalisé les femmes :
 - Le passage des 10 meilleures années aux 25 meilleures années (1993) : prise en compte des années de temps partiel, congé parental... dans le calcul de la retraite
 - Le report des bornes d'âge de 60/65 ans à 62/67 ans et la décote (2010). 19 % des femmes (et 10 % des hommes) sont obligées d'attendre 67 ans
 - L'allongement du nombre d'annuités nécessaires (2014). 40 % des femmes partent avec une carrière incomplète (et 32 % des hommes)
 - Diminution des droits pour enfants dans la fonction publique : la réforme de 2003 a remplacé la bonification (durée cotisée) d'un an par enfant pour les femmes fonctionnaires par une majoration de durée d'assurance (MDA) de six mois (qui sert juste pour le calcul de la décote)...

Une réforme contre les femmes

- Reporter l'âge de départ en retraite est encore plus défavorable aux femmes qui sont déjà 40 % à partir en retraite avec une carrière incomplète
- L'allongement de la durée de cotisation va doublement les pénaliser :
 - accentuation de la décote au regard du nombre de trimestres manquants, alors que les femmes partent en moyenne déjà un an plus tard que les hommes à la retraite pour éviter une décote ;
 - baisse de la pension « à taux plein » par la dégradation du coefficient de proratisation: à 67 ans on ramène la pension au nombre de trimestres validés sur le nombre de trimestres requis.

Une réforme contre les femmes

- Plus de 120 000 femmes, mères, partent actuellement dès 62 ans, grâce à leur majoration de durée d'assurance : désormais elles devront attendre deux ans de plus et perdront cet avantage...
- Les femmes sont encore plus nombreuses que les hommes à être sans emploi lors de leur départ en retraite: Parmi les retraité·es né·es en 1950, 37 % des femmes et 28 % des hommes n'étaient plus en emploi l'année de leur départ en retraite. Conséquence : cela va encore dégrader le montant de leur pension.

Qui occulte l'apport des retraité·es

En matière de prise en charge de la petite enfance...

- 40 % des enfants de moins de 3 ans n'ont pas de mode de garde
- Selon la Drees, 21 % des enfants de moins de six ans étaient gardé·es par leurs grands-parents de manière régulière pendant la semaine (2013)

...et des personnes âgées dépendantes...

- 62 % des aidant·es sont des femmes
- 50 % des aidant·es sont des retraité·es
- 29% des femmes de 59 à 64 ans sont des aidantes (Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge, 2019)

Des avancées en trompe l'oeil

- Parmi la génération 1950, la moitié des femmes et un tiers des hommes perçoivent le minimum de pension.
- 37 % des femmes retraitées et 15 % des hommes touchent même moins de 1 000 euros brut de pension (909 euros net).
- La revalorisation du minimum de pension à 1 200 € concerne essentiellement les carrières complètes et à temps complet : 40 % des femmes ont une carrière incomplète. Ce chiffre monte à 83 % parmi les retraité·es touchant une pension de moins de 1 000 €, particulièrement chez les femmes
- La prise en compte en partie du congé parental pour les carrières longues : cette mesure ne concernerait que 3 000 personnes !
- Un index senior pour « inciter » à leur maintien et embauche : à l'image de l'index égalité, cela ne permettra certainement pas d'améliorer l'emploi des seniors...

Pénibilité : le scandale

- Les départs anticipés pour pénibilité sont reportés de 60 à 62 ans.
- L'exclusion dans le C2P (compte professionnel de prévention) de 4 critères de pénibilité (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux) ainsi que les seuils d'exposition très élevés font qu'il ne bénéficie qu'à quelques milliers de salarié·es chaque année, et 75 % de ces dernier·es sont des hommes
- La pénibilité des métiers féminisés est invisibilisée (port cumulé de charges, port de personnes, bruit de personnes, postures pénibles, charges émotionnelles...)
- Le départ anticipé des catégories actives de la fonction publique est reporté de deux ans : l'ouverture des droits des agentes de services hospitaliers (ASH), aides soignantes et infirmières (IDE) catégorie B passe de 57 à 59 ans. Pour celles qui sont passées en catégorie A et pour toutes les nouvelles embauchées, ce sera 64 ans. Pourtant, leur espérance de vie est inférieure de sept ans à la moyenne des femmes. 20 % des infirmières et 30 % des aides-soignantes partent à la retraite en incapacité. Il en est de même pour d'autres para-médicaux (kiné, manipulateur·ice en radiologie...) et les assistant·es de service socio-éducatif qui travaillent auprès des des patient·es.

Quelle réforme féministe ?

- **Mettre fin aux inégalités de salaire** : sanctionner les entreprises qui discriminent, revaloriser les métiers féminisés, faire cotiser à temps plein les emplois à temps partiels. Une mesure de justice qui ferait rentrer 5,5 milliards d'euros dans les caisses
- **Augmenter le taux d'emploi des femmes au niveau de celui des hommes générerait 9 milliards de cotisations retraites supplémentaires.** Pour cela, il faut créer un service public de la petite enfance et de l'accompagnement des personnes dépendantes.

Quelle réforme féministe ?

- **Réduire le temps de travail et rétablir la retraite à 60 ans.** Le temps des femmes n'est pas le même que celui des hommes. Penser aligner la durée de carrière des femmes sur des durées déjà inaccessibles pour les hommes est illusoire.
- **Mettre fin aux dispositifs très discriminants** pour les femmes : supprimer la décote et rétablir le calcul sur les 10 meilleures années
- **Le minimum contributif doit être au niveau du Smic !**
- **La revalorisation du minimum vieillesse au minimum au niveau du seuil de pauvreté.** La majorité des allocataires sont des femmes (56 %).

Quelle réforme féministe ?

- Alignement de la fonction publique sur le privé avec deux ans de bonifications par enfant.
- La revalorisation des pensions de réversion sans condition de vie conjugale de la veuve ou du veuf **et l'ouverture aux couples pacsés**

Quelle réforme féministe ?

- La création de droits au départ anticipé avant 60 ans pour tous les métiers pénibles y compris ceux à prédominance féminine
- Reconnaître la pénibilité des métiers à prédominance féminine dans la fonction publique. Élargir la catégorie active, avec une bonification d'un trimestre par année d'exercice pour partir avec une retraite complète lors du départ anticipé, à l'image de ce qui existe pour les métiers à prédominance masculine (policiers, sapeurs-pompiers, douanes...).