



#3et8mars15H40

Soyons les grandes gagnantes !

Tou•te•s dans la rue !

Marchons tou•te•s pour exiger l'égalité femmes-hommes et le retrait de la réforme des retraites

Inégalités salariales et projet de réforme des retraites sexiste

- Parce que les femmes travaillent dans des filières moins bien reconnues que celles où les hommes sont majoritaires (carrière et primes),
- Parce que la maternité et la parentalité pèse plus fortement sur la carrière des femmes que sur celles des hommes : temps de travail plus contraint, temps partiel majoritairement féminin, interruptions de carrière plus nombreuses, déroulement de carrière ralenti, régime indemnitaire impacté,

Les femmes sont en moyenne rémunérées 17% de moins que les hommes dans la fonction publique de l'Etat. Or le montant de la pension est la résultante du déroulement de carrière. Gagnons la transparence sur les inégalités salariales et de carrière dans notre ministère et ses établissements publics.

Rémunérations moyennes annuelle et mensuelle femmes/hommes MTES/MCTRCT (Source bilan social-Année 2018)

Population/ rémunération en €		Rémunération moyenne annuelle	Ecart moyen annuel
Macrograde A+	F	63 458	-7 705 €
	H	71 164	
Macrograde A	F	42 040	-2 599 €
	H	44 639	
Macrograde B	F	29 226	-1 324 €
	H	30 550	
Macrograde C	F	24 135	-1 648 €
	H	25 753	

Part des femmes par filière MTES/MCTRCT (Source bilan social - Année 2018)

Filières / % F/H	Femmes	Hommes	
Administrative	Cat C 84%	Cat C 16%	<i>En s'élevant dans les catégories et bien que plus nombreuses, la part des femmes régresse fortement au profit de celle des hommes.</i>
	Cat B 73%	Cat B 27%	
	Cat A 59%	Cat A 41%	
	Total 73%	Total 27%	
Technique	Cat C 20%	Cat C 80%	<i>La filière technique est très loin de la mixité. Les déséquilibres femmes / hommes sont encore plus forts que dans la filière administrative.</i>
	Cat B 25%	Cat B 75%	
	Cat A 35%	Cat A 65%	
	Total 29%	Total 71%	

Temps partiels MTES/MCTRCT (Source bilan social - Année 2018)

Répartition F/H sur la totalité des temps partiels



20%



80%



Les mesures régressives concernant la retraite des femmes

Depuis l'annonce par le gouvernement du projet de réforme du système de retraite, les

femmes se mobilisent massivement pour ne pas être les grandes perdantes de cette réforme.

Le gouvernement a dû faire disparaître les simulations qui devaient démontrer qu'elles y gagneraient !

La réalité est que ce projet de réforme va tirer les droits de l'ensemble des salariés vers le bas, mais encore plus pour les femmes.

- la Majoration de Durée d'Assurance qui permet aux mères de valider 1 an par enfant (2 dans le privé) et de la majoration de pension de 10% pour le père et la mère des familles de 3 enfants ou plus seront supprimées,
- la pension de réversion, dont les bénéficiaires sont à 90 % des femmes, ne sera plus accessible en cas de divorce,
- la prise en compte de toute la carrière au lieu des 25 meilleures années (et des 6 derniers mois dans le public) ne permettra plus de neutraliser les périodes de temps partiels, ou d'interruption pour s'occuper des proches,
- 400 000 femmes fonctionnaires (aides-soignantes, infirmières, sages-femmes...) perdront la « catégorie active » et la reconnaissance de la pénibilité. Alors qu'elles peuvent partir à compter de 57 ans aujourd'hui, elles devront attendre 62 ans,
- il faudra travailler toujours plus longtemps, ce qui est particulièrement défavorable aux femmes qui sont déjà aujourd'hui 40 % à partir avec une carrière incomplète.

Les modifications des droits familiaux seront défavorables

La réforme prévoit qu'une majoration de pension de 5% par enfant serait versée : 2,5% attribués pour maternité à la mère et les 2,5% restant au choix pour l'un des deux parents.

Elle prévoit des restrictions du droit à pension de réversion, aujourd'hui accordée aux personnes mariées ou divorcées, versée à partir de l'âge de 55 ans sans conditions de ressources.

Face à mobilisation des femmes, le gouvernement a dû renoncer à exclure les personnes divorcées mais il entend toujours imposer des conditions de ressources et limiter le montant de la pension à 70 % des droits à la retraite dont bénéficiait le couple. Le compte n'y est pas !

Se mobiliser pour que les mesures de l'accord ministériel égalité professionnelle que la CGT a signé le 23 novembre soit appliquées y compris dans les établissements publics et n'en restent pas aux bonnes intentions

Si l'accord est en progrès par rapport à la charte 2014-2017, il n'en demeure pas moins qu'il ne satisfait pas nos revendications en matière d'égalité salariale et que les moyens qui sont consacrés à la suppression des inégalités sont insuffisants. **La CGT porte la mise en œuvre rapide de 2 mesures phares :**

- **la mise en place d'une modalité de 4 jours pour tous les personnels, permettant de réduire l'impact sur le salaire des femmes des temps partiels**, choisis par 27 % des femmes (80 % des temps partiels concernent des femmes).
- **Remédier aux inégalités de rémunération et de carrière**, en revalorisant les filières à prédominance féminine, en lançant sans attendre des études comparatives genrées par corps et catégorie (cohortes), et en prenant les mesures nécessaires pour les supprimer.

C'est pourquoi la CGT s'oppose fermement aux Lignes Directrices de Gestion : casse des garanties collectives pour les mutations et les promotions, exclusion des représentant.es des personnels des processus de décision, absence de transparence y compris pour les personnels, et aucune mesure concrète **pour garantir l'égalité dans leur mise en œuvre**, malgré la mesure 12 de l'accord ministériel qui prévoit de fournir des éléments quantifiés d'analyse en matière de déroulement de carrière en amont des CAP. Sauf que celles-ci n'auront plus de prérogatives en la matière ! Avec un seul cycle de mobilité et une gestion au fil de l'eau comment assurer un suivi transparent et régulier pour prévenir les discriminations et y remédier correctement ?

La CGT appelle les personnels à participer aux rassemblements et manifestations organisés notamment les 03 et 08 mars pour exiger le retrait de la réforme des retraites et l'égalité réelle des droits entre les femmes et les hommes et son application.

Contact :
fd.equipement@cgt.fr

