

Une réforme des retraites contre les femmes

Les femmes seraient encore plus pénalisées alors que leurs pensions sont déjà minorées

L'étude réalisée par le gouvernement démontre que le temps de travail des femmes serait encore plus allongé que celui des hommes avec cette réforme. Alors qu'elles touchent déjà une pension de droit direct de 40 % inférieure à celle des hommes, le gouvernement ose dire que les femmes seraient les « grandes gagnantes » de cette réforme » : c'est tout le contraire !

Toutes les inégalités actuelles s'expliquent par le cumul de plusieurs facteurs. D'abord les femmes sont payées 28 % de moins que les hommes (INSEE 2022), 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 bénéficient de moins de primes et leur déroulement de carrière est moins avantageux. 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 alors que c'est le cas d'un homme sur neuf. Le résultat est sans appel : 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 à la naissance des enfants.

25 % des femmes travaillent à temps partiel contre seulement 6 % des hommes. Et plus les salariées sont diplômées plus le taux augmente : 31 % parmi les titulaires d'un bac +3 ou plus, contre 26 % pour celles ayant un diplôme inférieur au baccalauréat. En moyenne pour les cadres ce chiffre est de 21 % contre 9 % pour les employées.

Des réformes régressives depuis 1993 et aggravantes pour les femmes

Cela a été le cas lors du passage des 10 meilleures années aux 25 meilleures (qui forcément prennent en compte des années de temps partiel, congé parental dans le calcul de la retraite). De même que le report des bornes d'âge et de fin de décote de 60/65 ans à 62/67 ans. Cette décote, mise en place en 2010, a comme conséquence que 19 % des femmes sont obligées d'attendre 67 ans (10 % pour les hommes).

Avec l'allongement du nombre d'annuités nécessaires, 40 % des femmes (32 % des hommes) partent actuellement avec une carrière incomplète.

Tout allongement de la durée de cotisation les pénaliseraient doublement

Alors que les femmes partent déjà, en moyenne, un an plus tard que les hommes à la retraite pour éviter ou atténuer la décote, allonger le nombre de trimestres nécessaires pour une pension à taux plein accentuerait encore cette décote. Mais cela baisserait aussi la pension « à taux plein » par la dégradation du coefficient de proratisation : la pension est proportionnelle au nombre de trimestres validés sur le nombre de trimestres requis. Plus de 120 000 femmes, mères, partent actuellement dès 62 ans, grâce à leur majoration de durée d'assurance : désormais elles devraient attendre deux ans de plus et perdraient cet avantage.

Elles sont encore plus sans emploi avant la retraite

Les femmes sont encore plus nombreuses que les hommes à être sans emploi lors de leur départ en retraite. Parmi les retraités nés en 1950, 37 % des femmes et 28 % des hommes n'étaient plus en emploi l'année de leur départ en retraite. Cela aussi dégraderait plus encore le montant de leur pension.

Toujours sur 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 bruts de pension (909 euros net). La revalorisation du minimum de pension à 1 200 € est bien en trompe l'œil, car cela ne concernerait que les carrières complètes et à temps complet.

Même les départs anticipés pour pénibilité seraient reportés de 60 à 62 ans



La pénibilité des métiers féminisés est invisibilisée

L'exclusion dans le compte professionnel de prévention (C2P) de 4 critères de pénibilité (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux) ainsi que des seuils d'exposition très élevés font que ce C2P ne bénéficie qu'à quelques milliers de salariées chaque année, et 75 % de ces derniers 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 passerait de

57 à 59 ans. Pour celles qui sont passées en catégorie A et pour toutes les nouvelles embauchées, ce serait 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 les paramédicaux (kiné, manipulateur en radiologie...) et les assistants de service socio-éducatif qui travaillent auprès des patients.

Se mobiliser pour enterrer cette réforme des retraites est déterminant

Dès à présent, L'Ufict-CGT prépare la journée de mobilisation du 8 mars 2023 pour l'égalité entre les femmes et les hommes : il est essentiel qu'elle soit exceptionnelle cette année, en faisant grève et en manifestant massivement ce jour-là.

Les revendications proposées par la CGT en lien direct avec les retraites des femmes sont les suivantes :

- Rétablir la retraite à 60 ans.
- Garantir des droits à retraite à temps plein pour les salariées à temps partiel.
- Mettre fin aux écarts de salaires entre les femmes et les hommes (+ 5,5 Md €/an dans les caisses).
- Reconnaître comme travaillées les périodes pour maternité, ainsi que pour accident de travail et maladie professionnelle.
- Renforcer les droits familiaux et les pensions de réversion tant que subsisteront les inégalités entre les femmes et les hommes.
- Mettre en place des départs anticipés pour tous les métiers pénibles, y compris ceux à prédominance féminine.
- Indexer les salaires sur les prix et rétablir l'échelle mobile des salaires.
- Sanctionner les entreprises qui discriminent les femmes.
- Revaloriser les métiers féminisés et la reconnaissance des qualifications.

