



Des retraites décentes POUR LES FEMMES !

Une priorité pour la CGT, un engagement pour les élu-es CGT
au Conseil d'administration de la CNRACL



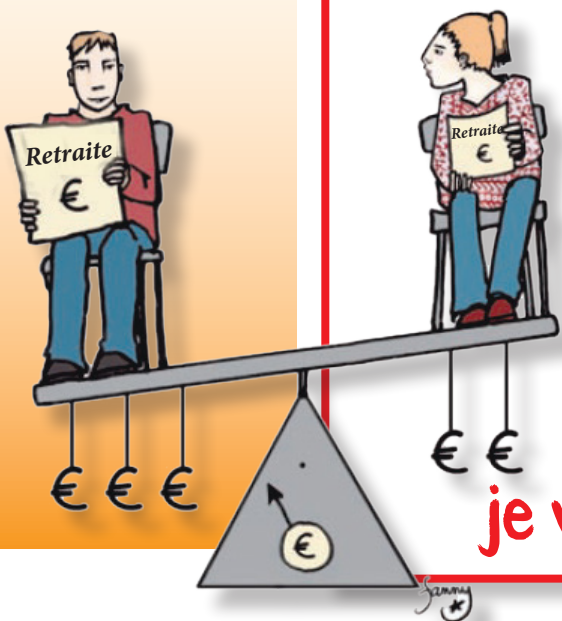
➔ La situation des femmes retraitées à la CNRACL

👉 En 2012, les femmes représentent plus de 72 % des retraité-es de la CNRACL

👉 La pension moyenne des femmes à la CNRACL est de 1157 euros, celles des hommes de 1307 euros.

👉 75 % des femmes perçoivent une pension inférieure à la moyenne, et 47,9 % des hommes perçoivent une retraite supérieure à la moyenne.

👉 Les hommes valident une durée d'activité cotisée supérieure moyenne de près de plus de 4 ans à celle des femmes.



➔ Les pensions des femmes sont le miroir grossissant des inégalités subies pendant la vie active.

Les inégalités de rémunérations dans toute la Fonction publique, où 70% des emplois sont occupés par des femmes, sont encore importantes : la Ministre du Droit des femmes a annoncé cet été encore un écart de 18 % dans la Fonction publique et de 24 % dans le versant hospitalier.

Bien que le statut des fonctionnaires garantisse une égalité de traitement, les discriminations que subissent les femmes restent fortes et tenaces : concentration dans les emplois précaires et dans un nombre limité de professions qui se caractérisent par des bas salaires, difficulté d'accès à des postes à responsabilité, à certains corps, à la formation, manque de reconnaissance des qualifications des professions à prédominance féminine, retards et interruption de carrière, temps partiel... et au final, une retraite moyenne inférieure à celles des hommes !

➔ Les femmes paient le prix le plus lourd des réformes régressives des retraites depuis 2003 :

⌚ augmentation de durée de cotisation qui pénalise encore plus celles et ceux qui ont des carrières courtes, discontinues et à temps partiel... : en général ce sont des femmes.

⌚ instauration d'une décote (réduction de la retraite si on ne remplit pas la condition d'âge ou de durée d'assurance requise pour bénéficier d'une pension à taux plein). Cette mesure conjuguée à l'augmentation de la durée de cotisations est une véritable double peine.

⌚ réduction des avantages familiaux : les mères fonctionnaires d'enfants nés avant 2004 ont gardé leur bonification d'un an cotisé, mais pour les enfants nés après 2004 cette bonification a été remplacée par une durée d'assurance de 6 mois (qui ne sert qu'à atténuer la décote et ne compte pas pour les trimestres cotisés).

➔ Les avantages familiaux permettent de compenser les effets des enfants sur l'activité et la carrière

⌚ suppression ou attaque du bénéfice de la catégorie active des professions à prédominance féminine (infirmier-es et auxiliaires puéricultrices)

⌚ mesures très restrictives pour toucher le minimum garanti : elles remettent en cause notre système solidaire, qui permettait de compenser les très faibles pensions, touchées en grande majorité par les femmes.

Pour l'égalité
femmes/hommes,

je vote CGT aux élections CNRACL !





La CGT s'est engagée avec détermination pour négocier le protocole égalité dans la Fonction publique. Une grande partie de ses propositions ont été retenues :

⇒ Une démarche intégrée de l'égalité : toutes les concertations et négociations devront prendre en compte les enjeux d'égalité professionnelle.

⇒ Le rapport de situation comparée de la situation des femmes et des hommes dans la vie active ou à la retraite à tous les niveaux : Interministériels, ministériels, directionnels, établissements et collectivités. Il doit permettre un diagnostic précis pour décider des actions.

⇒ La suppression des inégalités salariales devra être effective par tous moyens : recrutement, déroulement de carrière, formation, promotion, et travail sur les filières à prédominance féminine où les qualifications sont bien souvent sous valorisées.

⇒ L'articulation vie privée/vie professionnelle devra être facilitée par des politiques sociales mises en oeuvre dans les trois versants (petite enfance, crèche, logement, transport, perte d'autonomie).

Malgré l'insistance de la CGT, le protocole n'a pas de dispositions suffisantes sur l'action sociale, la santé au travail, et des mesures n'ont pas été retenues pour contraindre les employeurs publics à supprimer les inégalités.

Les questions importantes des inégalités de pensions et la reconnaissance de la pénibilité ont été renvoyées à la concertation retraite 2013, mais le gouvernement n'a pas tenu sa promesse !

Pire, la réforme 2014 a allongé la durée de cotisation, et les attaques inadmissibles pour supprimer la catégorie active continuent sur des métiers à prédominance féminine (infirmier- es et auxiliaires puéricultrices hospitalières...).

L'égalité professionnelle est bien l'affaire de toutes et tous, elle appelle des réponses encore plus fortes et plus ambitieuses, que la CGT porte sans relâche.



Garantir le niveau des salaires et des retraites pour les femmes dans une société solidaire : c'est possible !

Les élu-e-s CGT au CA de la CNRACL, avec toute la CGT, s'engagent à porter les revendications des femmes :

- des emplois stables, statutaires, et à temps plein,
- la reconnaissance des qualifications des métiers à prédominance féminine par de meilleurs salaires,
- la reconnaissance du droit à la santé et de la pénibilité des travaux des femmes, adaptation du poste de travail pour les femmes enceintes, lutte contre les violences et le harcèlement,
- un droit à la retraite à partir de 60 ans (55 ans pour la catégorie active) avec 75 % de son dernier traitement et pas de pension inférieure au SMIC,
- le rétablissement du minimum garanti pour toutes les pensions,
- la révision des plafonds de ressources pour bénéficier du Fonds d'Action Sociale des retraité-es,
- des droits pour la maternité et la paternité : allongement du congé maternité et du congé paternité ou congé d'accueil de l'enfant, un congé parental plus court et mieux rémunéré,
- le rétablissement de l'assurance veuvage (supprimé en 2003) dans un cadre rénové,
- le maintien des avantages familiaux liés aux enfants (bonification de un an) et à la pension de réversion,
- une meilleure articulation vie professionnelle et vie privée : adapter les horaires, développer un service public d'accueil de la petite enfance et des enfants hors temps scolaire, dispositions pour accéder à la formation professionnelle qualifiante.