



Plan ministériel égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 2020-2022 : Pas de financement aux finances !

En ouverture de cette dernière réunion sur ce projet de plan, nous avons rappelé la volonté du gouvernement aujourd'hui en matière d'égalité.

En effet, les femmes seront les grandes perdantes de la retraite Macron si elle est mise en place. Cette réforme va tirer les droits de l'ensemble des salariés vers le bas, mais elle sera particulièrement défavorable aux femmes pour plusieurs raisons.

Aujourd'hui les femmes sont payées 26% de moins que les hommes du fait du plancher collant, du plafond de verre, des parois de verre ou de la part variable de la rémunération...

On retrouve évidemment ces inégalités à la retraite :

- la pension de droit direct des femmes est inférieure de 42 % à celle des hommes, cet écart est ramené à 29% une fois intégrée la pension de réversion et les droits familiaux qui sont remis en cause par Macron.
- les femmes partent en retraite en moyenne un an plus tard que les hommes, une femme sur 5 attend 67 ans, l'âge d'annulation de la décote (un homme sur 12), elles subissent malgré tout plus souvent la décote, du fait de carrières plus courtes,

Les 2 principes centraux de la réforme des retraites pénaliseront particulièrement les femmes :

- *La prise en compte de toute la carrière.*
Les périodes de temps partiel, d'interruption pour charges familiales ou de chômage ne pourront plus être neutralisées et feront baisser le montant des pensions. Pour s'en faire une idée, il suffit de regarder les écarts de pension F/H dans les retraites complémentaires AGIRC/ARRCO qui prennent déjà en compte toutes les années. A l'AGIRC, les écarts sont de 60%.
- *Le report indéfini de l'âge de la retraite sera défavorable pour tout le monde mais plus particulièrement pour les femmes, qui ont déjà des carrières plus courtes.*
Le temps des femmes est encore très différent de celui des hommes : ce sont elles qui s'arrêtent ou limitent leur activité pour élever les enfants ou s'occuper des personnes dépendantes.

Une réforme féministe devrait au contraire :

- Abaisser le temps de travail pour permettre aux femmes comme aux hommes de s'occuper des enfants
- Prendre en compte des meilleures années pour le calcul de la retraite
- Lutter contre le sous-emploi des femmes, les temps partiels et la précarité, et mettre en place un service public de la petite enfance pour permettre aux femmes de continuer à travailler

Or, le gouvernement supprime :

- La Majoration de Durée d'Assurance (MDA), qui permet aux mères de valider 2 ans de cotisations par enfant dans le privé et 1 an dans le public. Ce dispositif permet à la fois de valider des années et d'améliorer considérablement le montant de la pension en partant avec une carrière complète.
- La majoration de pension de 10% pour le père et la mère des familles de 3 enfants ou plus.

A la place, une majoration de pension de 5% par enfant sera attribuée, mais pour l'un des deux conjoints au choix. Les projections démontrent que cela pénaliserait la majorité des mères, même si c'est elles qui prennent la bonification. Mais la bonification peut aussi être divisée en deux ou prise exclusivement par le père. Certaines femmes pourront donc ne plus avoir aucune compensation de leur maternité, ralentissement et interruptions de carrière alors que les écarts avec les carrières des hommes restent très importants !

La pension de réversion sera fragilisée, les départs anticipés sont supprimés.

Pour les femmes fonctionnaires, c'est la double peine ;

La prise en compte de toute la carrière au lieu des 6 derniers mois sera très défavorable aux fonctionnaires.

Les femmes représentant 63% des fonctionnaires, elles sont donc particulièrement concernées.

Mais elles seront encore plus concernées car la « contrepartie » proposée par le gouvernement, la prise en compte des primes, non seulement sera insuffisante pour neutraliser ce recul, mais en plus sera très discriminante pour les femmes :

- Dans les filières dans lesquelles les femmes sont concentrées ont peu ou pas de primes (éducation nationale, ...)
- Dans les filières où il y a des primes, elles bénéficient plus aux hommes qu'aux femmes

Pour la majorité des femmes, l'âge pivot à 64 ans se traduira par une baisse de pension ou par un départ plus tardif...

La solution : Mettre fin aux inégalités femmes hommes !

Comment ? Nous avons rappelé les propositions que nous avons adressées aux ministres en mars dernier :

- la mise en œuvre de l'accord Fonction publique de 2013 toujours en vigueur,
- la fixation d'objectifs chiffrés de réduction des écarts de carrière
- l'application dans les grilles de rémunération et le régime indemnitaire du principe de traitement égal pour un travail de valeur égale (préconisation du Conseil Économique Social et Environnemental).
- La réduction de la part variable de la rémunération et l'augmentation du salaire indiciaire
- Le rattrapage des écarts constatés entre emplois et filières avec un plan précis et un budget spécifique indépendant des dispositifs d'évolution professionnelle et des attributions de hausses salariales générales
- La reconstitution des carrières pour celles qui ont subi une pénalisation due à une grossesse

Concernant le projet de plan ministériel présenté, nous sommes particulièrement intervenu sur la Mesure 13 : « Objectiver les écarts de rémunération et les résorber » pour exiger la mise en place d'un budget supplémentaire dédié.

Nous sommes également intervenu au sujet de la mesure Mesure 16 : « Examiner les règles de gestion applicables dans le cadre de la mobilité géographique, avec l'objectif de supprimer les freins à l'avancement liés aux mobilités obligatoires non justifiées après promotion et accompagner cette mobilité. »

Nous avons rappelé que nous avons demandé au ministère lors des discussions sur les lignes directrices de gestions ministérielles d'intégrer la prévention des discriminations et des inégalités femmes hommes dans ces lignes directrices.

Le ministère ne s'est limité qu'à la mise en place d'indicateurs pour mesurer après coup les conséquences discriminatoires de ces lignes directrices de gestion.

De plus, nous avons souligné l'incohérence entre la volonté affichée de supprimer les freins à l'avancement liés aux mobilités forcées, et dans le même temps de mettre en place des lignes directrices de gestion qui vont généraliser les mobilités forcées.

La CGT a rappelé la mesure 8 de l'accord Fonction publique de 2013 que la CGT a signé et qui est toujours en vigueur :

« Supprimer les freins à l'avancement par la Révision générale des règles d'avancement et de promotion au regard des obligations de mobilité géographique. »

Nous avons demandé à ce que cette mesure soit intégralement reprise dans le plan, ce travail de révision, dans le sens d'une réduction des obligations de mobilité dont il est avéré qu'elles sont discriminatoires doivent se faire au niveau de chaque direction générale avec les organisations syndicales.

Enfin, nous avons demandé de rappeler dans le plan que les accords de Bercy de 2008 avaient ciblé le thème de l'égalité professionnelle comme un thème de négociation.

Montreuil, le 30 janvier 2020