



Dans les services du ministère et ses établissements publics, les 7 et 8 mars 2023, on arrête tout-es !

Déjà pénalisées par des écarts de rémunération avec les hommes qui ne régressent pas (suffisamment) malgré un accord égalité signé le 23 octobre 2019, les femmes de ce ministère et de ses établissements publics risquent de subir de plein fouet un projet de réforme des retraites accentuant les inégalités sur les niveaux de pensions.

Aujourd'hui, les femmes sont déjà pénalisées avec le système de retraite actuel



Les femmes actives gagnent **toujours 28% de moins** que les hommes et leur pension de droit direct est aujourd'hui inférieure de 40 %. Elles sont déjà 40 % à partir avec une carrière incomplète contre 32 % des hommes. Elles sont plus nombreuses à partir à 67 ans pour annuler leur décote. Au lieu de résoudre ces inégalités, la réforme va encore plus défavoriser les femmes.

Avec la réforme tout le monde sera perdant, les femmes encore plus !

Le report de l'âge de départ neutralise l'apport des majorations pour enfants : les 120 000 femmes qui partent chaque année à 62 ans grâce à leur majoration de durée d'assurance pour enfant devraient désormais attendre 64 ans !

Le recul de l'âge légal à 64 ans rend pour elles encore plus difficile de constituer une carrière complète.

Du fait des carrières incomplètes, la réforme allongerait le temps de travail des femmes encore plus que celui des hommes ;

- les femmes seraient encore plus nombreuses à devoir attendre 67 ans pour annuler la décote,
- même après 67 ans, le montant de leur pension serait dégradé car elles n'auraient pas toutes leurs annuités

La pension de réversion permet de réduire les inégalités de pension de 40 % à 28 %. Elle est néanmoins réservée aux couples mariés, une condition de moins en moins remplie par les nouvelles générations.

Le minimum de pension à 1200 € est conditionné à une carrière complète travaillée à temps plein rémunérée au SMIC, trois conditions excluant pour les femmes qui seraient 40% à toucher une pension inférieure à 1200 €.

Et dans le ministère ?

Malgré nos alertes sur la qualité des données chiffrées fournies par la DRH, qui est la base pour la transparence sur les inégalités et pouvoir mettre en place des mesures de correction, l'Ofict-CGT constate que le nouveau Rapport Social Unique 2020 (ex bilan social) invisibilise de plus en plus la réalité de ces inégalités salariales et professionnelles. **Une stratégie d'invisibilisation dont témoigne le retard pris dans la mise en place des cohortes genrées, mesure du plan d'action de l'accord !**



Disposer d'un outil de mesure des inégalités correctement construit est donc une priorité pour que les femmes puissent espérer des mesures correctives.

-742€/mois : c'est l'écart moyen de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes par rapport au salaire des hommes

Dans notre ministère, la rémunération brute moyenne mensuelle payée aux hommes est de 4 535€ contre 3 793€ pour les femmes¹. Les temps partiels subis, la féminisation des emplois administratifs moins rémunérés que les emplois techniques, la faible proportion de femmes dans des postes hauts-gradés et la différence de prime expliquent cet écart.



Transparence sur les différences des salaires des personnels.

-487€/mois : c'est la perte moyenne de rémunération mensuelle des femmes par rapport aux hommes du fait de l'effet différentiel de mixité des métiers

Dans notre ministère : le corps des attachés est majoritairement composé de femmes (62.2%). Le corps des ITPE est minoritairement composé de femme (32.5%). Du fait de la différence de rémunération entre les corps techniques et les corps administratifs et la répartition relative des femmes dans ces corps, on constate une perte de rémunération moyenne de 487€/mois.



**Le paiement des qualifications
A travail de valeur égale, salaire égal**

-101 € : c'est la perte moyenne de rémunération mensuelle des femmes par rapport aux hommes du fait de l'impact du Temps Partiel dans notre ministère

Dans notre ministère : 9,8% des personnels de notre ministère ne sont pas à temps plein, parmi eux, 71% sont des femmes. Sur les personnels pas à temps plein, 8% sont à temps non complet et 92% sont en temps partiel. Parmi eux, 77% sont des femmes



**La semaine à 32h et la semaine de 4 jours
Mais aussi la prise en compte des primes dans le calcul de la retraite, la prise en compte des années d'études dans le calcul des annuités, la neutralisation des congés liés à la famille dans le calcul des annuités ...**

<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/>

et contacter vos syndicats CGT pour les heures et lieux de manifestations

¹ Les données chiffrées sont issues du rapport annuel de la Fonction publique 2022