



**Exigeons l'égalité réelle
entre les femmes et les hommes !**

**Exigeons le retrait du projet
de réforme des retraites !**

L'égalité au ralenti...

- 1810 : l'adultère de la femme est un délit alors que celui de l'homme n'est passible que d'une amende.
- 1903 : Marie Curie est la première femme à recevoir un prix Nobel.
- 1919 : égalité de traitement pour les institutrices et les instituteurs.
- 1943 : Marie Louise Giraud reconnue comme avorteuse, est guillotinée.
- 1965 : les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.
- 1972 : l'école polytechnique devient mixte.
- 1972 : le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi du 22 décembre.
- 1975 : la loi Veil autorise l'IVG.
- 1992 : la loi du 2 novembre définit l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail (harcèlement sexuel).

Certaines de ces avancées sont très récentes et il reste encore beaucoup de travail à accomplir pour que l'égalité soit réelle entre les femmes et les hommes.

Ce n'est pas le projet de loi sur la réforme des retraites qui va améliorer la situation des femmes, bien au contraire !!! Actuellement, la pension des femmes est inférieure de 25 à 50 % à celle des hommes, 41% en moyenne !!

Avec le système à points, les femmes seront les grandes perdantes contrairement aux déclarations d'Edouard Philippe :

Dans la Fonction Publique, les inégalités entre les femmes et les hommes ne sont plus à prouver : inégalités salariales, inégalités d'évolution de carrières, ... et persistent aussi dans les autres pans de la société.

VIOLENCES, TRAVAIL DOMESTIQUE,
SALAIRES ET RETRAITES
DE MISÈRE



Dans le privé comme dans le public, la retraite à points portée par ce gouvernement baisserait les pensions et amènerait à « travailler plus longtemps » pour compenser au moins en partie cette baisse :

- Le calcul sur l'ensemble de la carrière serait dévastateur pour les femmes qui connaissent davantage les temps partiels (82 % sont des femmes), la précarité (67 % des non titulaires sont des femmes) et les interruptions de carrière (95 % des congés parentaux sont pris par les femmes)...
- La majoration de durée d'assurance par enfant (1 an pour les fonctionnaires pour les enfants nés avant 2004 et 2 ans pour les non titulaires) dont bénéficient les mères serait supprimée...
- La prise en compte des primes pour les fonctionnaires ne compenserait pas les baisses de pension. Ce serait la double peine pour les femmes qui perçoivent globalement 1/3 de primes en moins que les hommes et restent concentrées dans des filières où très peu de primes sont allouées.

« L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES » :

ON EST LOIN DU COMPTE

Aujourd'hui, les inégalités de salaires sont de 19 % dans la Fonction Publique car les femmes sont davantage à temps partiel, sont plus nombreuses sur des emplois précaires, bénéficient moins des promotions et subissent le plafond de verre (frein aux évolutions de carrière pour l'accès aux catégories supérieures), perçoivent moins de primes et de parts variables de rémunération, et sont majoritairement présentes dans des professions et filières moins valorisées.

A la CCRF, pour la rémunération, si par catégorie et en moyenne la rémunération des femmes est supérieure à celle des hommes, il en est tout autre pour les catégories A. En effet, alors qu'elles représentent 64,10% de l'effectif, elles touchent en moyenne 135 euros de moins que les hommes, ceci ne pouvant s'expliquer par la moyenne d'âge qui est sensiblement la même à deux années près.

Pour les rémunérations nettes moyennes par décile¹ nous sommes systématiquement moins bien payées que les hommes. De même, plus le décile augmente, plus l'écart entre les femmes et les hommes se creuse passant de 104 euros dans le 1^{er} décile à 616 euros pour le neuvième décile.

¹ Si on ordonne une distribution de salaires, de revenus, de chiffre d'affaires..., les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales. Ainsi, pour une distribution de salaires :

- Le premier décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ;
- Le neuvième décile (noté généralement D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

Cela démontre que les femmes ont une rémunération inférieure à celle des hommes et ce, quel que soit leur niveau de rémunération, ce qui ne correspond pas aux préconisations du protocole égalité professionnelle à Bercy. Au passage, rappelons qu'en 2017, les ministères économiques et financiers avaient écopé de la plus forte pénalité pour manquements en matière de parité dans la Fonction Publique : 1,7 millions d'euros !

Notre avancement de carrière est moins rapide que celui de nos homologues masculins : nous sommes nombreuses à ne pas passer les concours du grade supérieur, ou bien à ne pas participer à certaines formations éloignées de notre domicile, car nous assurons, pour nombre d'entre nous, une double journée, cumulant emploi et travail domestique. En couple ou célibataires nous assumons seules ou en grande partie l'éducation des enfants, l'organisation du foyer et des tâches ménagères. C'est sur nous que repose ce que l'on appelle la « charge mentale ». Mères isolées avec un ou plusieurs enfants, nous représentons les 3/4 des familles monoparentales.



Nous ne pouvons donc pas toujours nous permettre de nous éloigner du domicile familial pour les quelques mois de formation à Paris ou Montpellier, et nous n'entrevoions pas de faire subir un « déménagement définitif » à l'ensemble de notre famille, estimant que notre avancement de carrière n'est pas « LA » priorité. Bien souvent, nous sommes dans l'attente des miettes que l'administration veut bien nous laisser concernant les promotions aux choix réalisées sur place et nous tirons un trait sur nos carrières si cette promotion n'intervient pas.

À terme, nos différences de carrières professionnelles nous conduisent à repousser notre départ à la retraite, et nos pensions de droit direct restent tout de même inférieures de 41% à celles des hommes !

Nous, militantes de Solidaires CCRF & SCL appelons donc les agentes à se mobiliser dimanche 8 mars 2020 et à rejoindre les manifestations prévues partout en France

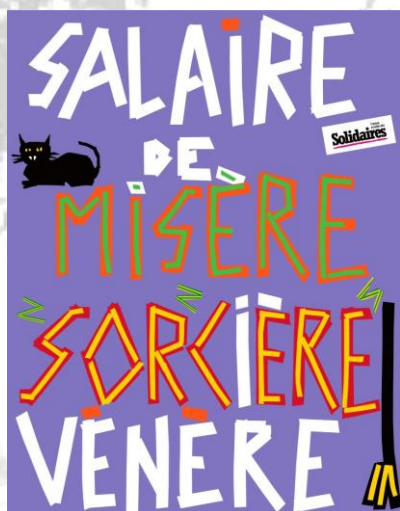
Pour trouver le rassemblement le plus proche de chez vous, c'est par ici :
<https://8mars15h40.fr/map.php>

Pour retrouver toutes l'information, les tracts, les vidéos, les visuels rendez-vous sur le lien :
<https://solidaires.org/Greve-des-Femmes>

Dimanche 8 mars 2020, grève des femmes pour refuser le travail bénévole et faire valoir nos droits !

POUR QUE LES FEMMES SOIENT RÉELLEMENT LES « GRANDES GAGNANTES » NOUS REVENDIQUONS :

- Une augmentation générale des salaires et des pensions.
- Des mesures ambitieuses, urgentes et financées pour mettre fin aux inégalités salariales et aux inégalités concernant les déroulements de carrière.
- L'ouverture de véritables négociations sur la revalorisation des métiers à prédominance féminine : « un salaire égal pour un travail de valeur égale ».
- Des créations d'emplois pour les services publics et un plan de titularisation.
- Une protection fonctionnelle renforcée pour toutes les victimes de violences sexuelles, sexistes, et la sanction réelle des agresseurs, ainsi que la prise en compte des violences conjugales détectées sur le lieu de travail.
- Des mesures pour une meilleure articulation vie professionnelle / vie privée.
- Un renforcement du service public de la petite enfance et des créations de places en crèche sur l'ensemble du territoire à la hauteur des besoins.



Paris le 5 mars 2020 – Mess2020-08