

La CGT place le 8 mars, **journée de lutte internationale de droit des femmes**, comme une journée de grève et de mobilisation **pour l'égalité salariale et contre la réforme des retraites** qui pénalisera fortement les femmes

Saint-Brieuc 16h préfecture & 18h place Duguesclin
Lannion 11h30 La Poste & 14h à Sainte-Anne
film « Debout les Femmes »



**LA RETRAITE, LE SOMMET
DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES
FEMMES/HOMMES**

REPORTER L'ÂGE DE DÉPART EN RETRAITE EST ENCORE PLUS DÉFAVORABLE AUX FEMMES

La réforme allonge le temps de travail des femmes encore plus que celui des hommes.

Aujourd'hui, les femmes sont déjà 40 % à partir avec une carrière incomplète contre 32 % des hommes : plus nombreuses à devoir attendre 67 ans pour annuler la décote et même après 67 ans, le montant de leur pension sera dégradé car elles n'auraient pas toutes leurs annuités.

Plus de 120 000 mères partent actuellement dès 62 ans, grâce à leur majoration de durée de cotisation pour enfant. Avec la réforme, elles devraient attendre deux ans de plus et perdrait le potentiel avantage d'une surcote

LE MINIMUM DE PENSION À 1200 EUROS EXCLURA UNE MAJORITÉ DE FEMMES

La revalorisation du minimum de pension à 1200 € concerne seulement les salarié-es ayant effectué une carrière complète et à temps plein. Deux conditions excluantes pour les femmes qui sont pourtant déjà près de 40 % à toucher moins de 900 € net de pension.

PÉNIBILITÉ : LE SCANDALE

Si la réforme était adoptée, les départs anticipés pour pénibilité seraient reportés de deux ans, ils concerneraient très peu de salarié-es, et encore moins de femmes car la pénibilité des métiers féminisés est occultée (port cumulé de « petites » charges pour les caissières, port de personnes, bruit de personnes, postures pénibles, charges émotionnelles...)

LES REVENDICATIONS DE LA CGT POUR LES FEMMES

Il faut réduire le temps de travail pour permettre aux femmes comme aux hommes de s'occuper de leurs proches tout en travaillant à temps plein, si souhaité. La retraite à 60 ans, le retour à un calcul sur les dix meilleures années et la suppression de la décote seraient des dispositifs particulièrement favorables aux femmes ! **Mettre enfin un terme aux inégalités professionnelles est la clé !**

Quelques exemples d'inégalités F/H dans les Côtes d'Armor

A LA SNCF

Malgré le statut encore en application pour 80% des cheminots, l'inégalité salariale est près de 10% au sein de TER Bretagne pour les rémunérations les plus élevées. De même le manque de mixité dans les postes à responsabilité est criant avec seulement ¼ de femmes parmi les hauts cadres. Très peu de femmes dans des métiers comme conducteur (5 femmes sur 204) ou agent de maintenance des trains, pourtant aujourd'hui largement accessibles physiquement aux femmes. Ainsi pouvons-nous observer que 75% des CDD recrutés sont des femmes, majoritairement sur des métiers commerciaux moins bien rémunérés.

A LA COOPERL

Les femmes agents de maîtrise et techniciennes supérieures gagnent -300€/mois en moyenne que leurs collègues hommes. Pire un très fort écart inacceptable chez les femmes cadres d'environ -1300€ où elles représentent un tiers de l'effectif !

A HUTCHINSON

Une disparité salariale fort impactante se trouve au niveau des ouvriers avec en moyenne 100€/mois d'écart entre un homme et une femme, donc les salarié.es les moins bien payé ! et sans rattrapage sur 3 ans. Il y a ensuite une tendance d'équilibrage dans les catégories suivantes : Employés agent de maîtrise, techniciens. Cependant, encore du chemin à faire chez les ingénieurs et cadres : -747€/mois en moyenne au détriment des femmes !

Dans l'Aide et Soins à domicile, à LANNION TREGOR SOLIDARITE

Difficile de recruter et conserver son personnel car les aides à domicile qui y travaillent sont mal payées, et subissent du temps partiel imposé avec beaucoup de coupures, des plannings changeants. Un des rares métiers où les déplacements sont non comptés comme temps de travail et non indemnisés, ce qui induit un fort manque à gagner, même si ça commence à progresser en local dans certaines structures selon les négociations et orientations politiques.

A CARREFOUR LANGUEUX

On y constate sans surprise beaucoup plus de femmes sur des niveaux au taux horaire inférieur à 12€ : 108 contre 57 hommes. Et après toujours plus d'hommes avec un meilleur niveau de rémunération. Le summum étant dans l'encadrement où il y a juste 3 femmes pour 14 hommes et un directeur. Bien sûr une majorité de femmes sont en caisse sans espoir d'évolution.

A U-LOG PLOUFRAGAN

Sur la plateforme logistique de 230 salariés, il n'y a que 8 femmes caristes et aucune sur les 8 managers, agents de maîtrise. Pourtant, elles en sont capables car il y en a de plus en plus en missions intérim donc cantonnées à des emplois précaires.

**Pour l'égalité professionnelle
femmes-hommes dans nos vies :
Faisons de la journée du 8 mars celle
du retrait de cette nouvelle réforme de
régression sociale majeure et sexiste**

