RÉFORME DES RETRAITES : PENSIONS RÉDUITES POUR TOUTES ET TOUS

Situation d'Alice, agente C (AAP1), indice 478, indice terminal de son grade. Elle est née le 1er janvier 1970 et débute à 19 ans, donc elle peut bénéficier du dispositif de carrière longue.

AVANT LA RÉFORME		DEPUIS LA RÉFORME	
Départ à 60 ans pension à taux plein dès 171 trimestres	1 763,82 € bruts	Plus possible !	
62 ans	1 846,34 € bruts	62 ans à condition qu'elle ait 172 trimestres	1 835,60 € bruts
DEUX ANS DE TRAVAIL EN PLUS OBLIGATOIRES ET POUR UN DÉPART À 62 ANS ET 11 € DE MOINS !			

Situation de Gabriel, contrôleur 1ère classe (indice 539), né le 1er janvier 1970, il a commencé à travailler tardivement car il a fait des études longues, début de la vie active à 25 ans.

AVANT LA RÉFORME		DEPUIS LA RÉFORME	
Départ à 62 ans (148 trimestres sur 171/décote 20 trimestres)	1 291,15 € bruts	Plus possible!	
64 ans/ décote 12 trimestres)	1 542,27 € bruts	64 ans (156 trimestres sur 172/décote 12 trimestres)	1 533,31 € bruts
DEUX ANS DE TRAVAIL EN PLUS OBLIGATOIRES ET POUR UN DÉPART À 64 ANS ET 9 € DE MOINS !			

Situation de Natacha, née le 1er janvier 1966, agente principale (indice 420), s'est arrêtée pour élever ses enfants, au final il lui manque 4 trimestres.

AVANT LA RÉFORME, DÉPART POSSIBLE EN 2028		DEPUIS LA RÉFORME , DÉPART POSSIBLE EN 2030	
Départ à 62 ans (165 sur 169/ décote 4 trimestres)	1 437,48 € bruts	Plus possible !	
64 ans (173 sur 169/ surcote 8 trimestres)	1 745,13 € bruts	64 ans (173 trimestres sur 172/surcote 2 trimestres)	1 597,78 € bruts
PERTE D'UNE PARTIE DE LA SURCOTE, DONC 147 € DE MOINS !			

Situation de Zoé née le 1er janvier 1969, inspectrice principale, elle a pris une disponibilité de 5 ans pour élever son enfant, il lui manque donc 16 trimestres sur 170. Elle ne déroule que la moitié de ce grade et termine à l'indice 695.

AVANT LA RÉFORME		DEPUIS LA RÉFORME	
Départ à 62 ans (154 sur 170/décote 16 trimestres)	1 858,54 € bruts	Plus possible !	
64 ans (162 sur 170/ décote 8 trimestres)	2 199,47 € bruts	64 ans (162 trimestres sur 172/ décote 10 trimestres)	2 113,45 € bruts
DEUX ANS DE TRAVAIL EN PLUS OBLIGATOIRES ET POUR UN DÉPART À 64 ANS ET 86 € DE MOINS !			

SE RENSEIGNER ET PRENDRE CONTACT

LES SITES INTERNET SYNDICAUX :

- pour la DGFiP, celui de Solidaires Finances Publiques : ***https://solidairesfinancespubliques.org/***, avec une rubrique consacrée à l'égalité Femme/Homme : ***https://solidairesfinancespubliques.org/le-syndicat/nos-engagements/egalite-femme-homme.html***

- pour les Ministères Économiques et Financiers, celui de Solidaires Finances : ***http://solidairesfinances.fr/***

- pour la Fonction publique et l'interprofessionnel, celui de l'Union syndicale Solidaires : ***https://solidaires.org/***

- le site internet d'ATTAC, association qui œuvre pour la justice fiscale, sociale et écologique et dont est membre fondateur Solidaires Finances Publiques : ***https://france.attac.org/***

POUR PRENDRE CONTACT AVEC NOUS EN NATIONAL :

- contact@solidairesfinancespubliques.org

- egalite.femmes-hommes@solidairesfinancespubliques.org

- 01 89 16 48 49

Pour prendre contact avec nous en local, l'annuaire en ligne des sections pour trouver celle qui vous intéresse : ***https://solidairesfinancespubliques.org/le-syndicat/annuaires.html***

SYNDICAT NATIONAL Solidaires Finances Publiques

CARRIÈRES, SALAIRES, RETRAITES :

L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES À L'ÉPREUVE DES CHIFFRES

LE 8 MARS, C'EST TOUTE L'ANNÉE !

Solidaires Finances Publiques Mars 2024
80 rue de Montreuil 75011 Paris

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : UN CHOIX SOCIÉTAL ET SYNDICAL

Solidaires Finances Publiques porte un syndicalisme de transformation sociale. Son action passe notamment par l'égalité entre les femmes et les hommes, dans tous ses aspects sociétaux.

Cela se traduit par nos engagements sur les temps forts que sont les journées du 8 mars (journée internationale de lutte pour les droits des Femmes) et du 25 novembre (journée internationale de lutte contre les violences faites aux Femmes) mais aussi et surtout au quotidien pour que cette égalité soit enfin réelle.

À la DGFiP, cela se traduit par notre engagement en matière de suivi des violences sexistes et sexuelles qui ont lieu dans le cadre du travail, en lien avec les FS (Formations Spécialisées) mais aussi par nos travaux en matière de carrière des agentes et des agents.

Par ailleurs, la réforme des retraites, telle qu'imposée par le Gouvernement malgré toutes les oppositions qui se font jour va, entre autres, accentuer les inégalités entre les hommes et les femmes.

Les inégalités de carrière et de rémunération d'aujourd'hui renforcent aussi les inégalités de pension de demain.

CARRIÈRE INÉGALITAIRE

\+ RÉMUNÉRATION INÉGALITAIRE

\+ RÉFORME DES RETRAITES INÉGALITAIRE

= PENSIONS INÉGALITAIRES

DU RECRUTEMENT AU DÉPART, UNE CARRIÈRE INÉGALE À LA DGFIP

La carrière des femmes reste la plus touchée par les choix de société, en matière de gestion de la famille, et de l'administration, notamment en matière de concours, concernant leurs possibilités d'évolutions.

RECRUTEMENT : les femmes sont majoritaires en catégorie C (60,9%) et minoritaires en catégories B et A (47,5% et 49,5%).

PROMOTIONS INTERNES : les femmes sont largement majoritaires dans ces voies d'évolution de carrière que sont les concours internes et examens professionnels (62,4%), listes d'aptitude (60,3%), tableaux d'avancement (59,2%) pour les changements de grade. C'est pourquoi il est indispensable de maintenir des niveaux de recrutement importants dans ces promotions.

POSITIONS ADMINISTRATIVES : les femmes, toujours en tête pour le congé parental (94,7%), la disponibilité et le congé sans traitement.

NB : chiffres issus du Rapport Social Unique de la DGFiP 2022

SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES RÉCLAME QUE LA DGFIP JOUE PLEINEMENT SON RÔLE D'ASCENSEUR SOCIAL ET QU'ELLE METTE LES MOYENS NÉCESSAIRES À LA RÉSORPTION DES INÉGALITÉS DE CARRIÈRE DES FEMMES

INÉGALITÉS SALARIALES FEMMES-HOMMES À LA DGFIP

À LA DGFIP, FONCTION ÉGALE, RÉMUNÉRATION ÉGALE ?

Sur le papier peut-être, en réalité à nuancer grandement. Du fait de l'impact du déroulé de carrière haché et du temps partiel encore largement pris par les femmes (82,85% des temps partiels).

Le Rapport Social Unique (RSU) de la DGFiP 2022 confirme ainsi que les femmes représentent la plus grande masse salariale en termes de rémunération nette, hors primes, en catégories B et C. Lien est fait avec le déroulé de carrière moins avantageux pour les femmes.

Le RSU indique également que les hommes touchent plus de primes et indemnités que les femmes (32,84% contre 31,33% dans la rémunération globale).

La DGFiP reconnaît elle-même les différences de rémunération liées aux postes occupés et aux évolutions de carrière.

SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES EXIGE UNE RÉELLE ÉGALITÉ DES DROITS À ÉVOLUER DANS SA CARRIÈRE, UNE RÉELLE ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX POSTES LES MIEUX INDEMNISÉS ET REFUSE TOUT SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION AU MÉRITE ET DE POSTES AUX CHOIX QUI NE PEUVENT QUE DÉVELOPPER ENCORE PLUS L'ARBITRAIRE, NOTAMMENT ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES.