

A QUAND BIEN VIEILLIR AU TRAVAIL ET À LA RETRAITE?

**LORS D'UN ATELIER D'ÉVEIL CORPOREL,
UN RESPONSABLE ÉDUCATIF VILLE FAIT
UNE REMARQUE "AMUSÉE" ENVERS UNE
ANIMATRICE QUI FAIT LE GRAND ÉCART:**

**"ELLE EST VIEILLE, ELLE
VEUT NOUS MONTRER CE
QU'ELLE PEUT FAIRE
MALGRÉ SON ÂGE "**

Cet agissement est sexiste et âgiste. Les discriminations liées à l'âge, appelées « Âgisme » sont aussi interdites au travail.

Cela est d'autant plus grave dans la bouche d'un supérieur hiérarchique.

Si vous y être confrontées à ce types de remarques, contactez nous pour vous accompagner dans le respect de vos droits.



A QUAND BIEN VIEILLIR AU TRAVAIL ET À LA RETRAITE?

D'après le 6ème baromètre de "perception de l'égalité des chances" réalisé par TNS Sofres, un salarié sur deux a peur d'être discriminé durant sa carrière (davantage les femmes que les hommes). Parmi les nombreux motifs de discrimination au travail (origines, racisme, opinions politiques, religion, handicap, orientation sexuelle...), l'âge est le principal.

Cumulé avec des remarques sexistes, il atteint l'estime de soi au travail avec des conséquences en termes de santé mentale. D'un côté les employeurs doutent des capacités des collègue de +de 50 ans, de l'autre Macron veut nous faire travailler plus longtemps. Enfin, les femmes sont déjà 40 % à partir avec une carrière incomplète contre 32 % des hommes. Avec la réforme du gouvernement, ce serait donc la double peine : – 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; • plus de 120 000 mères partent actuellement dès 62 ans, grâce à leur majoration de durée d'assurance pour enfant. Avec la réforme, elles devraient attendre deux ans de plus.

Nos revendications :

Face à notre employeur

- garantir l'égalité de traitement et le respect des âges dans le cadre professionnel.
- prévenir les discriminations liées à l'âge et au sexisme
- accompagner par de la prévention le "vieillissement" des collègues pour prévenir les risques pour leur santé
- un plan pour l'égalité salariale et la déprécarisation pour augmenter nos pensions

Face au gouvernement

- augmenter le minimum de pension pour une carrière complète au niveau du SMIC net ;
- mettre fin à l'allongement continu de la durée de cotisation, de plus en plus inaccessible, particulièrement pour les femmes,
- supprimer la décote, qui est une double pénalisation de la pension,
- garantir un taux de remplacement (pension par rapport à salaire) de 75 % du salaire ;
- revenir à un calcul de la pension basé sur les 10 meilleures années pour une carrière complète et une période plus courte pour les carrières plus courtes.

En amont de la retraite, il est urgent de mener une politique volontariste :

- en faveur de l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes et de titularisation des agent.es précaires.

**Retrouvons-nous le mercredi 8 mars 2023
à notre Conférence-Débat
Pour l'égalité au travail et à la retraite !
Rendez-vous de 9h à 12h -Salle Chaligny -
15 rue de Chaligny 75012 Paris - A 2 pas du Métro Reuilly Diderot**

L'administration donne le droit à tout.e agent.e (fonctionnaires, non titulaires) de venir le 8 mars de 9h à 12h sur son temps de travail + temps de trajet aller retour. Il faut prévenir votre responsable au moins 3 jours à l'avance pour organiser votre absence. (code chronotime 6as4)