

Contre la casse des retraites : S'unir et amplifier le mouvement social !

A l'heure où apparaissent les collusions entre le gouvernement, le monde des affaires et les milliardaires, à l'heure où les dernières gesticulations de Nicolas Sarkozy le conduisent à un discours de haine remettant en cause des fondements essentiels de notre république en matière de nationalité et d'égalité : Le Président de la république tente de faire oublier les vrais débats de société et de contourner la colère qui grandit encore plus chaque jour contre sa poli-abandonné !

tique de rigueur. Depuis des semaines, beaucoup ont pris conscience des graves dangers des projets du gouvernement et en particulier du projet de casse de notre système de retraite et de la remise en cause de la retraite à 60 ans.

Ne les laissons pas faire !

Report de l'âge légal de la retraite à **62 ans**, recul de **65 à 67 ans** de l'âge ouvrant droit au taux plein, remise en cause des départs anticipés et de la pénibilité.

Le projet Woerth / Sarkozy / Parisot est le plus dur d'Europe : S'il était appliqué ce serait un véritable recul de société. A titre d'exemple, pour une retraite à taux plein, la durée de cotisation est de 30 ans en Grande Bretagne, 35 ans en Allemagne, en Italie, en Belgique et en Espagne, 37 ans en Autriche et 40 ans en Suède alors que le gouvernement et le Médef l'exigent à 41,5 ans en France !

Le projet Woerth / Sarkozy / Parisot c'est tout bénéf pour le Patronat et les actionnaires : L'effort financier sera porté à 85 % par les salariés soit 22,6 milliards tandis que le gouvernement ne demande que 4,4 milliards d'euros de participation aux entreprises ! Pourtant financer un haut niveau de retraite est possible.

Mettre à contribution les revenus financiers des entreprises à hauteur de la cotisation retraite patronale c'est 20 milliard d'euros qui seraient dégagés. Taxer les revenus financiers (Intéressement, stock options, participation) c'est 10 milliards supplémentaires qui pourraient financer les retraites !

Le projet Woerth / Sarkozy / Parisot c'est « no futur » pour la jeunesse ! Alors que l'on demande aux salariés de travailler plus longtemps, la jeunesse subit un taux de chômage de l'ordre de 25%. Les différentes mesures de recul de l'âge de départ en retraite conduiront d'ici 2016 à ce qu'un million d'emplois ne soient plus disponibles pour les jeunes arrivant sur le marché du travail. Auxquels s'ajouteront les 300 000 emplois supprimés dans la Fonction Publique.

S'unir et construire un mouvement social incontournable !

Le 24 juin, 2 millions de manifestants (130 000 à Paris) étaient dans la rue. Des centaines de milliers de salariés on fait grève. Nous pouvons et devons amplifier ce rapport de force !

Les organisations syndicales dans leur ensemble refusent aujourd'hui le diktat du gouvernement et du Medef et elles appellent toutes à l'action.

Le 7 septembre, tous ensemble, soyons massivement en grève et dans la rue pour mettre en échec le gouvernement et exiger des choix de progrès social !

Dès le 8 septembre dans chaque entreprise débattons des suites à donner au mouvement.

Unis et déterminés nous pouvons gagner !

Mardi 7 septembre journée de grèves et de manifestation à l'appel de CGT CFDT CFTC CGC FO FSU Solidaires UNSA

Les femmes toujours soupçonnées et pénalisées Inégalités de salaire

Qu'elles aient ou pas interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants, les femmes gagnent en moyenne 17% de moins que les hommes. Un écart d'autant plus injuste que dans la tranche d'âge 39-49 ans qui a fait l'objet d'une étude de l'Institut national de la Statistique et des Etudes économiques et de l'Institut national d'Etudes démographiques, les femmes sont en moyenne plus diplômées que les hommes.

En effet, 19% d'entre elles ont obtenu au minimum un baccalauréat plus trois contre 17% chez leurs collègues masculins. « Avoir ou ne pas avoir d'enfants ne paraît pas influencer significativement le salaire horaire », souligne l'étude. « Tout se passe comme si les femmes qui n'ont jamais eu l'intention d'interrompre leur carrière n'ont pas pu envoyer un signal crédible aux employeurs sur leur engagement à long terme », indique l'étude. Une fois embauchées, les femmes sans enfants restent ainsi l'objet d'une « suspicion d'un moindre attachement à leur poste » de la part de leurs employeurs.

Quelles sont les causes de cet écart ?

L'étude pointe que 30% du différentiel de salaire sans interruption de carrière est lié au fait que les hommes occupent « moins souvent des emplois à temps partiel », travaillent dans « des secteurs économiques plus rémunérateurs » ou occupent « des postes plus élevés ». En d'autres termes, 70% de l'écart reste injustifié. A noter que cet écart persistant est une des causes d'une autre inégalité entre femmes et hommes car la faiblesse des rémunérations et la précarité d'emploi tirent à la baisse les niveaux de pensions de retraite des femmes.

Une discrimination pure

Interrogée dans l'Humanité du 17 août, Rachel Silvera (économiste à l'espace Syndicalisme et Société de la CGT, maîtresse de conférences à Paris-X) estime que "cette étude montre qu'il existe une vraie discrimination qui va au-delà de l'écart salarial dû au décrochage tout au long de la carrière pour maternité ou temps partiel. Il y a une discrimination indirecte dans le sens où ce n'est pas seulement au moment des maternités que les femmes subissent des retards de carrière. Il existe une suspicion de la part de l'employeur le conduisant à ne pas confier les mêmes responsabilités aux femmes qu'aux hommes, à ne pas les promouvoir pareillement car il a en tête qu'elles vont avoir des enfants et donc ne vont pas être disponibles. Quand elles sont plus âgées, l'employeur pense d'emblée qu'elles vont s'occuper de leurs parents. Il gardera toujours à l'esprit ce lien même quand il n'existe pas ou quand il n'est pas prouvé. C'est vraiment une discrimination pure. [...] On considère encore que le salaire des femmes est un salaire d'appoint, qu'il n'est donc pas dramatique qu'elles soient moins payées que les hommes. La tolérance sociale est d'autant plus vraie lorsqu'il s'agit de femmes défavorisées. On est indifférent au fait que ces personnes puissent avoir des temps de travail très courts et des conditions de travail déplorables. Les négociations dans les entreprises restent très faibles. On parle de menaces de sanctions sans passer à l'acte.